

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS
D'IMMEUBLES (RÉÉCRITE PAR L'AVENANT N° 74
DU 27 AVRIL 2009 PORTANT MODIFICATION DE
LA CONVENTION)

IDCC 1043

Brochure 3144

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2024

Gardiens, concierges et employés d'immeubles

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention)	5
<i>Chapitre Ier : Dispositions générales</i>	5
<i>Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions</i>	7
<i>Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail</i>	7
<i>Chapitre IV : Durée et conditions de travail. — Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. — Classification des emplois</i>	9
<i>Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature</i>	10
<i>Chapitre VI : Congés et maladie</i>	14
Textes Attachés	19
<i>Annexe I. Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B.1</i>	19
<i>Annexe II. Valeur du point. Evaluation du salaire en nature</i>	22
<i>Annexe III. Dispositions transitoires</i>	22
<i>Annexe IV. Règlement intérieur (Avenant n° 33 du 29 juin 1995)</i>	24
<i>Annexe V. Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers</i>	25
<i>Annexe VI. Protocole d'accord Prévoyance du 1er avril 1981</i>	27
<i>Annexe VII. Avenant n° 66 du 27 juin 2006 (1) relatif à la formation professionnelle</i>	28
<i>Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne</i>	33
<i>Avenant n° 1 du 26 novembre 1981 (Alpes-Maritimes)</i>	33
<i>Avenant n° 2 du 30 mai 1983 (Alpes-Maritimes)</i>	34
<i>Avenant n° 1 du 18 janvier 1985 (Loire-Atlantique)</i>	34
<i>Avenant n° 2 du 28 février 1985 (Loire-Atlantique)</i>	35
<i>Annexe à l'avenant n° 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique</i>	36
<i>Avenant n° 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation (Loiret)</i>	36
<i>Avenant du 18 novembre 1981 (Rhône)</i>	37
<i>Avenant du 3 mars 1982 (Savoie)</i>	39
<i>Avenant du 24 mars 1982 (Var)</i>	41
<i>Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis (Var)</i>	42
<i>Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles</i>	42
<i>Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles</i>	43
<i>Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur</i>	43
<i>Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 1</i>	44
<i>Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2</i>	45
<i>Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3</i>	45
<i>Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP</i>	46
<i>Accord du 26 janvier 1993 (Alpes-Maritimes) relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires</i>	46
<i>Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération</i>	46
<i>Révision de la classification des emplois : Annexe visée au paragraphe C, 2°, de l'accord du 14 janvier 1994</i>	47
<i>Accord du 12 janvier 1995 relatif à diverses clauses (Alpes-Maritimes)</i>	49
<i>Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses (Loire-Atlantique)</i>	50
<i>Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives</i>	50
<i>Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives (Alpes-Maritimes)</i>	50
<i>Avenant n° 4 du 20 juillet 2001 (Alpes-Maritimes)</i>	51
<i>Avenant n° 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire (Alpes-Maritimes)</i>	51
<i>Avenant n° 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués</i>	51
<i>Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite - Avenant n° 60 du 31 janvier 2005</i>	51
<i>Avenant n° 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires</i>	52
<i>Avenant n° 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical</i>	52
<i>Avenant n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges</i>	

(Alpes-Maritimes)	53
Avenant n° 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 « Départ à la retraite »	53
Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif à la journée de solidarité	53
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	54
Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté	54
Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum (Alpes-Maritimes)	54
Avenant n° 64 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2005	54
Avenant n° 65 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006	55
Avenant n° 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges (Alpes-Maritimes)	55
Lettre d'adhésion du syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNHUAB), CFE-CGC à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 Lettre d'adhésion du 2 octobre 2006	56
Lettre d'adhésion de l'association des responsables de copropriété (ARC) à l'avenant n 66 relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 octobre 2006	56
Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses	56
Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n° 66	56
Avenant n° 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical	57
Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation	57
Avenant n° 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	58
Avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention	59
Avenant n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements	60
Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé	60
Avenant n° 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble »	66
Avenant n° 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel	66
Adhésion par lettre du 12 août 2014 de la fédération des services CFTD à l'accord n° 82 du 17 juin 2013	70
Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires (CHDP) à la convention	70
Avenant n° 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »	70
Avenant n° 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN	73
Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	74
Avenant n° 88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification	79
Avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle	92
Avenant n° 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé	96
Avenant n° 88 bis du 30 janvier 2017 correctif de l'article 21 de l'avenant n° 88 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »	97
Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	100
Avenant n° 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis	101
Avenant n° 3 du 7 novembre 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	102
Avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective	102
Avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut	103
Avenant n° 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	104
Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	107
Avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	108
Avenant n° 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	109
Avenant n° 102 du 3 novembre 2020 relatif au repos hebdomadaire	111
Avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	111
Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale	112
Avenant n° 109 du 15 mai 2024 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du	

<i>dialogue social</i>	112
Textes Salaires	115
Avenant n° 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires	115
Avenant n° 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires	115
Avenant n° 51 du 26 octobre 2000 relatif aux salaires	115
Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires	116
Avenant n° 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires	117
Avenant n° 55 du 29 octobre 2002 relatif aux salaires	118
Avenant n° 57 du 10 octobre 2003 relatif aux salaires	118
Avenant n° 59 du 4 octobre 2004 relatif aux salaires	119
Avenant n° 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires	121
Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006 (Alpes-Maritimes)	121
Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 - Salaires (Annexe II)	121
Avenant n° 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires (1)	122
Avenant n° 72 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (1)	124
Avenant n° 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (1)	125
Avenant « Salaires » n° 75 du 16 novembre 2009	126
Avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II « Salaires »	126
Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II « Salaires »	127
Avenant « Salaires » n° 81 du 6 novembre 2012	128
Avenant n° 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II « Salaires »	128
Avenant n° 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires	129
Avenant n° 91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle	129
Avenant n° 92 du 17 octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires	130
Avenant n° 95 du 6 octobre 2017 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »	130
Avenant n° 98 du 8 octobre 2018 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »	131
Avenant n° 100 du 10 février 2020 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement » et de la prime de tri sélectif	132
Avenant n° 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation suite à l'application tardive de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 pour certains salariés	133
Avenant n° 105 du 4 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022	133
Avenant n° 106 du 31 août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022	134
Avenant n° 107 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires 2023	135
Avenant n° 108 du 22 janvier 2024 relatif aux salaires 2024	135
Textes Extensions	137
ARRETE du 15 avril 1981	137
ARRETE du 20 avril 1982	137
ARRETE du 4 juin 1982	137
ARRETE du 12 août 1982	138
ARRETE du 25 novembre 1982	138
ARRETE du 16 décembre 1982	138
ARRETE du 25 février 1983	138
ARRETE du 27 octobre 1983	138
ARRETE du 17 février 1984	139
ARRETE du 11 mai 1984	139
ARRETE du 17 juillet 1984	139
ARRETE du 15 janvier 1985	139
ARRETE du 15 février 1985	139
ARRETE du 20 mars 1985	140
ARRETE du 23 juillet 1985	140
ARRETE du 6 août 1985	140
ARRETE du 4 novembre 1985	140
ARRETE du 4 mars 1986	140
ARRETE du 12 mars 1986	140
ARRETE du 16 avril 1986	141
ARRETE du 5 juin 1987	141
ARRETE du 8 octobre 1987	141
ARRETE du 18 février 1988	141
ARRETE du 20 juin 1988	141

ARRETE du 29 septembre 1988	142
ARRETE du 13 décembre 1988	142
ARRETE du 11 avril 1989	142
ARRETE du 4 décembre 1989	142
ARRETE du 22 janvier 1990	142
ARRETE du 9 février 1990	143
ARRETE du 25 mai 1990	143
ARRETE du 1 février 1991	143
ARRETE du 7 février 1991	143
ARRETE du 8 avril 1991	143
ARRETE du 25 avril 1991	144
ARRETE du 13 août 1991	144
ARRETE du 30 octobre 1991	144
ARRETE du 1 juin 1992	144
ARRETE du 6 octobre 1992	144
ARRETE du 28 septembre 1993	145
ARRETE du 14 juin 1994	145
ARRETE du 19 septembre 1994	145
ARRETE du 10 octobre 1994	145
ARRETE du 17 janvier 1995	146
ARRETE du 30 novembre 1995	146
ARRETE du 15 janvier 1996	146
ARRETE du 26 mars 1996	146
ARRETE du 26 mars 1996	147
ARRETE du 4 octobre 1996	147
ARRETE du 19 décembre 1996	147
ARRETE du 13 février 1997	148
ARRETE du 7 janvier 1998	148
ARRETE du 17 juillet 1998	148
ARRETE du 13 novembre 1998	149
ARRETE du 5 janvier 1999	149
ARRETE du 29 mars 1999	149
ARRETE du 20 janvier 2000	149
ARRETE du 6 mars 2000	150
ARRETE du 11 octobre 2000	150
ARRETE du 6 décembre 2000	150
ARRETE du 24 décembre 2001	150
ARRETE du 11 janvier 2002	151
ARRETE du 11 janvier 2002	151
ARRETE du 9 avril 2002	151
ARRETE du 29 avril 2002	151
ARRETE du 11 juin 2002	152
ARRETE du 2 juin 2003	152
ARRETE du 22 octobre 2004	152
Textes parus au JORF	153
Arrêté du 21 novembre 2018	153
Arrêté du 27 décembre 2018	153
Arrêté du 28 décembre 2018	153
Arrêté du 6 septembre 2019	154
Arrêté du 18 octobre 2019	154
Arrêté du 3 avril 2020	155
Arrêté du 20 mai 2020	155
Arrêté du 22 juillet 2020	155
Arrêté du 21 mai 2021	156

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES RÉÉCRITE PAR L'AVENANT N 74 DU 27 AVRIL 2009 PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

Signataires

Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nationale des associations des résidents de copropriété (ARC).
Syndicats signataires	Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) ; CSFV CTFC ; Fédération des services CDFT ; Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des associations de résidents (SNUHAB) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Chambre nationale des propriétaires (CHDP), par lettre du 20 novembre 2014. (BO n°2015-2) ; Fédération USNA des syndicats de services, activités diverses, traiteurs et cuisiniers (FESSAD-UNSA), par lettre du 20 décembre 2021. (BO n°2022-8)

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention, conclue en application de la deuxième partie, livre II, du code du travail, a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les conditions de travail et de rémunération du personnel domestique ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions seules ou des immeubles ou bâtiments collectifs affectés à l'habitation, à l'usage professionnel ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété, donnés en location, ou inscrits à une assiette cadastrale de propriétaires (ASP), quel que soit le régime juridique de l'employeur.

Toutefois, ne sont pas visés par la présente convention les personnes relevant d'une autre convention nationale.

Lorsqu'un immeuble est placé sous le régime de la copropriété, l'employeur est le syndicat des copropriétaires ; le contrat de travail est signé par le syndic qui agit en tant que mandataire du syndicat des copropriétaires et selon les dispositions de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 (1). Il est toutefois rappelé que le conseil syndical a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965 (2).

Il n'existe aucun lien de subordination entre les copropriétaires, ou tout autre résident en tant que tel, et les salariés régis par cette convention.

Il en est de même lorsque le contrat de travail est en référence aux articles 1984 à 2010 du code civil pour le contrat d'une seule prestation personnelle ou morale propriétaire du bien immobilier contractuel.

Des annexes peuvent être conclues à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles et aux branches professionnelles de la profession. Elles aident même à clarifier et même à préciser l'application de la présente convention.

(1) Article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 : « Le syndic engage et congédie le personnel du syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur. L'assemblée générale a seule qualité pour fixer le nombre et la catégorie des emplois. »

(2) Article 21 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 : « Dans tout syndicat de copropriétaires, un conseil syndical assiste le syndic et contrôle sa gestion. (?) En outre, il donne son avis au syndic ou à l'assemblée générale sur toutes questions relatives au syndicat, pour lesquels il est consulté ou dont il se saisit lui-même. (?) Il

reçoit, en outre sur sa demande, communication de tout document intéressant le syndicat. »

Article 1er bis - Avenants régionaux et accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux possibilités existantes de négociation et d'amélioration des salaires et des autres avantages sur le plan régional comme au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Toutes modifications ou adaptations apportées à la présente convention au plan régional ne portent pas l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention sous les mêmes références d'articles que celles affectées à la rubrique concernée, si elles de la lettre A.

De même, les dispositions particulières ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interprofessionnels sont codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention s'agissant de la lettre E. Il sera procédé de même pour les accords ou conventions aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprises, et, plus généralement, pour tous les textes relatifs au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique applicable (hors application des articles L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du code du travail) de mise en œuvre de conventions collectives (intérêt ou autre et prévoyance, par exemple).

Article 2 - Avantages acquis. □ Non-cumul

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention ne s'applique en aucun cas pour porter atteinte aux avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant de la présente convention.

Article 3 - Durée. Dénonciation. Révision

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention prendra effet à la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée de 1 an et se renouvellera automatiquement par tacite reconduction d'année en année, pour une période indéterminée.

L'organisation syndicale qui dénoncera en tout ou partie la convention ou en dénoncera une partie devra le notifier aux autres organisations syndicales avant le 1^{er} novembre de chaque année.

Toute demande de révision ou pourvoi en annulation d'adjonction devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation émanant de la totalité des intéressés ou de salariés, la présente convention sera de plein effet à l'expiration de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la dénonciation est intervenue, sauf dans le cas où, entre-temps, une nouvelle convention aura été signée.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Selon les articles L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, la présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis au ministère compétent et être déposés à la direction générale du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

1. Adhésion

Toute organisation représentative au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail, n'est pas tenue de s'adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour où l'adhésion de l'adhésion à la direction générale du travail où le dépôt de l'accord a été effectué.

2. Composition paritaire de négociation et d'interprétation

a) Mission et fonction de la CPPNI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles exerce, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux salariés et aux ayants droit et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de médiation sur les conflits de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans le cadre de données statistiques instituées en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comporte un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les intérêts de la branche(3) ;
- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente commission paritaire de négociation et d'interprétation peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission paritaire de négociation et d'interprétation peut exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

La présente commission paritaire de négociation et d'interprétation doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des organisations ou aux représentants élus des unions de la CPPNI même non signataires de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatif à la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion.

b) Composition de la CPPNI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du code du travail).

Toutefois, une spécificité marque la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967 dispose : « Le syndicat élit et congédie le représentant employé par le salarié et fixe les conditions de son mandat suivant les usages locaux et les textes en vigueur. »(4)

En conséquence, au titre de représentants des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations nationales de salariés invités lors des réunions de la commission paritaire de négociation et d'interprétation.(4)

Ainsi, la composition paritaire de négociation et d'interprétation est composée :
? pour les organisations salariales : de deux représentants par organisation salariale représentative ;
? pour les organisations patronales : d'un nombre équivalent de représentants, y compris les invités (fédérations nationales de syndicats).(4)

3. Composition paritaire

Indépendamment de la composition paritaire de négociation et d'interprétation, la négociation des parties peut se dérouler en commission mixte présidée par un représentant du ministère du travail.

4. Secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation

La commission paritaire de négociation et d'interprétation a pour adresse électronique : ccppni-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations patronales de la profession civile des gardiens, concierges et employés d'immeubles dénommée CROEGE (comité des organisations représentatives des employés de gardiens, concierges et employés d'immeubles).

(1) Les termes « au sein de la branche » figurant à l'alinéa 1er de l'article 5 de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant noté euclx cmome étant ceonrrats aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail publiée au Journal Officiel le 21 août 2008. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 1er de l'article 5 de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(3) L'alinéa 4 du a. du 2/ « Commission paritaire de négociation et d'interprétation » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

(4) L'alinéa 2, l'alinéa 3 et les termes « , y compris les invités (fédération nationale de syndicats) » énoncés à l'alinéa du b. du 2/ « Commission paritaire de négociation et d'interprétation » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraignants aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Article 6 - Mise à disposition du personnel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'employeur doit prouver aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise et aux représentants élus du personnel un exercice de la liberté de choix et de ses avantages et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un registre à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par l'avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux

ceinogers et tivealaurrls isolés de la ntoe d'information prévue par les alcreits R. 2262-1 et suaitvns du cdoe du travail. Cet avis, jniot au caontrt de travail, diot préciser où la cntioeovn colevcltie nloaatnie des gardiens, cneircgoes et employés d'immeubles et ses atannves snot tenus à la diotpsoisin du salarié et les cidontins dnas leuleelqss il puet ceuolntrs ces textes, panednt son tepms de présence sur le lieu de travail.

Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions

Article 7 - Liberté d'opinion. □ Droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les petrias cnnctaraeotts rnesncseoaît la liberté d'opinion, asini que le droit, assui bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lnereibmt et d'appartenir à un scandyt professionnel, constitué en vteru du lvire IV, trtie Ier du cdoe du travail.

L'exercice du dorit siayndcl est reconnu, dnas les cniitdnos prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la priate 2, lrvie Ier, titre IV du cdoe du trvaial raetif à l'exercice du dorit syndical. En aucn cas, les décisions prises, ntoemnat en ce qui cnerocne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les snoancits ou le licenciement, ne prounort se fedonr sur le fiat qu'un salarié anpteaript ou n'appartient pas à un syndicat, eerxce ou n'exerce pas un mndaat syndical.

Tout salarié rvaelent de la présente contonievn puet être accrédité par l'organisation saldnycie à lullqae il adhère puor la représenter aux réunions de la cmsioimsin ptrriaiae petmannere de négociation et d'interprétation ou de tutoe ature cioosmsimn instituée par la convention. En tnat que mmrebe de la cmmoisiosn ptairarie pteenmare de négociation et d'interprétation, il bénéficie arols de la petootrcin prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Il est également alloué aux représentants des oioaargintsns seyadncils représentatives de salariés un tmpes de préparation. Puor cquahe réunion de la cmsioioimn pariirate peamentrne de négociation et d'interprétation il luer srea accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la cmsiomison priaitrae pnetermane correspondante.

Ces acensbs justifiées par la resmie à l'employeur d'une cipoe de la lettre de coonctovian ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les faris de déplacement pirs en charge, suaf apocpiiatlñ de dnstisooiips prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la dendame de l'intéressé, du crédit d'heures dnnot il bénéficie éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Article 8 - Délégués du personnel et comités d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Délégués du personnel

Dans les etepersirns eynapomlt puls de 10 salariés, lerus anboirttiuts snot déterminées dnas la patrie 2, lrvie III, tirtie Ier du cdoe du tvaairl raetif au délégué du personnel.

2. Comités d'entreprise

Dans les etensierprs ealpymont au moins 50 salariés, il srea institué un comité d'entreprise dnnot la ctntsttuoioin et le fcineoemntonnt snot régis par les airtelcs de la ptriae 2, lrvie III, trite II du cdoe du tvaairl raetif au comité d'entreprise.

3. Délégation unique

Dans les etreisrpnes dnnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, le cehf d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du poesnrnel csutninotet la délégation du peroesnnl au comité d'entreprise. Il ne puet pnrrrede cttee décision qu'après avior consulté les délégués du peesnrnol et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, lrvie III, trtie II, citrhpaè VI).

4. Comités d'établissement et comité cnaetrl d'entreprise

Dans les eptenresirs cratoonpmt plusrueis établissements eoypnamt cuachn puls de 50 salariés, il srea institué des comités d'établissement et un comité certainl d'entreprise dnnot la coiouttnsn et le femitnoencont snot régis par les ailtcres L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du cdoe du travail.

Article 9 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Une csimomison piarrtae ntaoialne de l'emploi et de la foaortmin psnorneellsifoe (CPNEFP), exerçant, dnas le champ d'application de la cntoonevin civetllcoe naoilate des gardiens, ceigrceons et employés d'immeubles suos la dénomination CEGI, les arbonittutis dévolues par les aodccrs nautinaox ilenteonepifinsrross du 10 février 1969 et du 3 jjuillet 1991, siège au : imlumebe Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son propre règlement. Son secrétariat est assuré à la même aerssde par l'union des otniiaigoranss pnolaertas sentiaigars de la cnvieotnon coeltvlcie naonlite des gardiens, creoiécngs et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

? puor la délégation salariale, de duex représentants de cunache des oaiiagsnrntros sdiychneas ;
? puor la délégation patronale, d'un nbrome de représentants idqnitee à cleui de la délégation salariale, répartis etnre les oaiannorgstis prtonealas stiaaniregs par acocrd entre elles.

Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 11 - Embauche et période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le canotrt de travail, qui derva faire référence à la présente convention, diot être cloncu par écrit lros de l'embauche et au puls trad dnas les 48 hreus snvaut l'embauche s'agissant d'un CDD. Un expmiaerle diot être rmies au salarié après signature.

L'usage du trite epomli sceirve ernrsetipe (TESE) ne dsnespie pas les pearits de ncolrue par écrit un crontat de taivral (loi du 4 août 2008 publiée au Jaournl oceffiil du 5 août 2008).

Le conratt de tivraal diot onolmeritiegabt préciser les fiononcts du salarié, le libellé de l'emploi, ses ctdionnios de tvaairl (le détail et le décompte des tâches, puor les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa cstsfciailioan professionnelle, son cfiefecnoit hiérarchique, le mntnoat de ses appointements, le lieu de tairval et, puor le peenrnsol logé, l'évaluation du salaire en nrutae dnas les coodnitnis prévues à l'article 23. Il diot également préciser si le cnatrot de tiraavl est cnolu puor une durée déterminée, auquel cas il diot fexir son piont de départ et la dtae de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, les fmmees et les jeneus sont, à égalité de fonctions, de tiavral et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité aevc le pnneresol masculin.

Si le cntaort de taarvil prévoit une période d'essai, elle srea fixée en foocntin du ciffnceioet défini à l'article 21 ci-après et srea limitée à :

? 1 mios rnluaolvbeee une fios puor les salariés non logés ;
? 2 mios puor les salariés logés (catégorie A ou B) ;
? 2 mois, rubvoealenle une fois, puor les salariés classés aengt de maîtrise, qu'ils soneit logés ou non.

Pendant cttee période d'essai, le cnrtaot de taivral prroua être résilié de prat et d'autre en rcaetesnpt le délai de prévenance prévu aux airtelcs L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail. La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des caonrtts à durée déterminée dvera être cnmforoe à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail. La rutrpuè de la période d'essai irvntiedenra dnas les mêmes coniidotns que cleels visées ci-dessus. Toutefois, puor les cntorats spitalunt une

période d'essai inférieure à 1 semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fera l'objet d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

Article 12 - Modifications du contrat
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Dans le cas de modification de l'organisation, le contrat de travail pourra être modifié sous réserve des dispositions légales en vigueur. En aucun cas cette modification ne pourra entraîner une réduction des avantages acquis sur la classification.

Article 13 - Contrôle médical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit commun.

L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de l'examen d'embauche.

Les salariés feront l'objet d'un examen médical périodique tous les 2 ans, sous réserve que leur situation n'exige pas une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés donneront au médecin une visite médicale de reprise dans les cas suivants :
? un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;
? un congé maternité ;
? un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

Article 14 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le contrat de travail conclu à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par consentement mutuel dans le cadre de la rupture conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Quel que soit le motif, le licenciement devra être motivé et l'employeur sera tenu dans le cas prévu par la loi de respecter la procédure prévue à la partie I, livre II, titre III du code du travail.

La notification du licenciement devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

Après la période d'essai, le préavis sera de :
- en cas de licenciement :
-- personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
-- personnel de catégorie B : 3 mois ;
- en cas de démission :
-- salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
-- salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le congé de fin de contrat devra être libéré à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du code du travail.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en avoir informé l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

Dans ce cas, le salarié est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

Article 15 - Absences pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un licenciement, le salarié à temps ou à temps partiel a le droit de s'absenter pour exercer un emploi sans réduction de salaire 2 heures par jour, sans que le total des heures d'absence puisse excéder 40 heures, quelle que soit la durée du préavis.

Ces heures seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de boiesn et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

Article 16 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :
? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service :
-? à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;
-? auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée proportionnellement entre le mois suivant et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :
? soit la rémunération globale brute mensuelle brute visée à l'article 22.2 ;
? soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
? soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gain occasionnel de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que proportionnellement.

selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 17 - Départ et mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

A. ? Procédure de départ et de mise à la retraite

1. Départ à sa demande

Le départ du salarié souhaité par le salarié est possible sans démission.

Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance quel que soit le délai prévu à l'article 14 en matière de démission.

2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé de 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, exprès ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur est possible une fois que le salarié a atteint 70 ans.

Si la mise à la retraite intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.

Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la convention collective nationale, en matière de

licencement.

Pour les salariés catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la notification de la mise à la retraite. Le licenciement de fonctionnaire devra être libéré au terme du préavis.

B. ? Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

? le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relatives à la mensualisation, soit :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? le salarié catégorie B perçoit :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- auquel s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

En cas de mise à la retraite :

? l'indemnité de départ en retraite, pour le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière suivante :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- auquel s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

Chapitre IV : Durée et conditions de travail. □ Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. □ Classification des emplois

Article 18 - Conditions générales de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Les salariés relevant de la présente convention se rattachent :

A. Sont au régime de droit commun (catégorie A) lorsqu'ils travaillent dans un cadre horaire : 151,67 heures, cadreront soit à un emploi à temps complet ; l'horaire mensuel contractuel (H) devant être précisé sur le contrat de travail.

Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la partie 3, partie I, partie II, chapitre II du code du travail peuvent être mises en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par avenant à la présente convention pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répondent aux nécessités de l'exploitation et s'inscrivent dans les usages dudit secteur d'activité.

B. Sont au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du caractère (1).

Leur taux d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur (UV) ci-dessous :

L'annexe I à la convention :

a) Emploi à service complet

Sont considérés les salariés travaillant entre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci-après.

La valeur des UV excédant 10 000 doit être majorée de 25 % pour déterminer le total effectif des UV, soit 12 500 UV maximum (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b) Emploi à service permanent

Sont considérés les salariés qui travaillent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV de tâches, qui justifient la présence d'une fonction définie au paragraphe VI de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de leurs tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3. Il n'est pas possible, pendant cette permanence, de travailler à l'extérieur sans réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou préjudiciable à l'immeuble ou à ses occupants.

c) Emploi à service partiel

Sont considérés les salariés qui travaillent au moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son domicile (sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou préjudiciable à l'immeuble ou ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la toiture et la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la prise en charge des locataires.

Le décompte des unités de valeur (selon modèle joint au paragraphe VII de l'annexe I susvisée) doit être annexé au contrat de travail.

2. Le caractère saisonnier de certaines tâches ne peut entraîner aucune modification du salaire tel qu'il résulte de l'application des articles 21 à 24 de la présente convention.

3. La période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée de 47 h 30.

Pour les contractuels antérieurs au 26 novembre 2014 (entrée en vigueur de l'avenant n° 84), dont la période visée ci-dessus était supérieure à 47 h 30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contraires relatives au salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder 13 heures incluant 4 heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale à 3/4 du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une journée de 13 heures, pour les salariés de catégorie B à service complet ou partiel qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin), comme prévu à l'article 19, 3^e paragraphe, soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heures et 13 heures/3 heures) peut être réduit ; la réduction étant d'égale durée pour l'amplitude et la période de repos, étant entendu que la période de repos ne pourra être inférieure à 1 heure et que les périodes d'exécution des tâches et de permanence (9 et 10 heures) restent constantes.

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément l'épouse le mari et l'épouse conjointement du même logement de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils doivent faire connaître des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la

sécurité de l'immeuble pendant l'absence.

4. Les heures d'ouverture de la loge sont précisées dans le contrat de travail, dans le respect de l'amplitude diminuée des heures de repos et éventuellement du temps d'exécution des tâches multiples ou tardives, telles que par exemple le service des portes et des ouvrants ménagers.

5. Attirance de nuit (ce parhpagare ne coencnre que les corattns antérieurs au 1er jievnar 2003, dtae de la seirssupopn de l'astreinte de nuit) : dans toute la mesure du possible, les employeurs prendront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, pourvoir les arleams fonctionnels sur des tableaux installés dans les lieux de fonction, de manière à faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuelle égale à 150 % conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant la même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir astreinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

Elle n'est pas plébiscite pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur doit fournir les équipements de protection individuelle nécessaires à l'exécution de certaines tâches de maintenance et d'entretien.

(1) Art. L. 7211-2 : « Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation toute personne salariée par le propriétaire ou par le propriétaire locataire et qui, lorsqu'elle est affectée à l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

Article 19 - Repos hebdomadaire et jours fériés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les repos hebdomadaires et les jours fériés sont régis par les dispositions légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dispositions prévues au premier alinéa de l'article 18.1-A pronotent intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles L. 3132-20 et suivants du code du travail.

2. Les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont le droit de prendre leurs repos simultanément.

3. Le repos hebdomadaire minimal du personnel de catégorie B, quel que soit son service (complet, partiel ou partiel) est porté à 1 jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos doit être appliquée, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf disposition dans les conventions prévues à l'article 18).(1)

4. Dans un établissement où sont employés des salariés bénéficiant du repos hebdomadaire le dimanche, arrangements éventuellement à différents moments liés par un accord local, les préférences des salariés et jours fériés, ainsi que les tâches de service générale et les interventions éventuellement nécessaires s'y rattachant, peuvent être organisées par roulement si, pour des raisons de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendrait l'autorisation des autorités compétentes dans le cadre des articles L. 3132-21 et L. 3132-23 du code du travail.

Le salarié anarsut ctete pecnreame bénéficiera s'ot d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération globale brute mensuelle nette d'impôt et d'un repos compensatoire de même durée dans la semaine qui suit, soit d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Toute pénalité prévue par ailleurs sera rémunérée sur ces bases, pro rata temporis.

(1) Les dispositions du 3 sont étendues sous réserve du respect de la durée du repos hebdomadaire prévue à l'article L. 3132-2 du code du travail, soit une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 20 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction lorsque le salarié est classé catégorie A. Il est obligatoire lorsque le salarié est classé catégorie B. Lors de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'existence d'un règlement de fonction interne relatif au logement de fonction, s'il existe, que le salarié devra respecter.

Le logement n'est pas censé fournir les clés des locaux de l'immeuble sauf accord des parties.

En cas de déménagement de salarié, l'employeur devra procéder à la désinfection du logement de fonction et à sa réfection éventuelle.

La réfection des enduits (peintures, revêtements muraux) dans le logement de fonction, incombe à l'employeur, avec un délai de 5 ans si nécessaire, et au plus tard tous les 7 ans lorsque le logement comprend une pièce unique et tous les 10 ans dans les autres cas. La réfection des revêtements de sol ininterrompue si nécessaire.

Le logement de fonction bénéficiera de l'installation du chauffage par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Le logement de fonction comprendra d'office à sa charge les frais de chauffage, d'abonnements et fournitures nécessaires à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à partir de compteurs individuels posés aux frais de l'employeur.

Dans le cas où est prise en charge l'absence de participation au coût des dépenses récupérables de chauffage collectif, les propriétaires fruitiers par l'employeur croit nuosnet un salaire complémentaire évalué conformément à l'article 23.

La fourniture de l'eau froide est gratuite et ne constitue pas un salaire ou avantage en nature.

S'il n'y a pas de distinction entre le logement de fonction et la loge, l'électricité est à la charge de l'employeur et constitue de ce fait un avantage en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

Le logement devra être au moins conforme aux normes relatives au logement décent (loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature

Article 21 - Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés ainsi qu'à tout type d'employeur dépendant de la branche.

Les définitions de chaque profession reposent sur six critères :

1. Le niveau de qualification ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La supervision ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de formation.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la circulaire qui suit.

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- ? le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon précise et précise que possible ;
- ? pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la « pesée » par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- ? la circulaire précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en

fonction de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf.)

Il est entendu que la classification définit la nature du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère mesure le lien relationnel des salariés et employés d'immeubles avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges personnels particuliers, simple convivialité	100
B	Échanges personnels et/ou sociaux dans un ensemble sans complexité particulière	107
C	Échanges personnels et/ou sociaux dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :	112
	I. ? Ensemble de plus de 60 lots	
	II. ? Avoir un rôle de médiateur social et/ou gestionnaire de conflits	
	III. ? Résidence mixte à forte rotation des occupants	
D	Échanges personnels et/ou sociaux répondant au moins à un des critères suivants :	118
	IV. ? Avoir une responsabilité sociale en médiation sociale et/ou gestionnaire de conflits	
	V. ? Être situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire	
	VI. ? Dans un ensemble de haut standing, faire preuve de la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui implique le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi	
E	VII. ? Haut standing, c'est-à-dire rôle spécifique dédié aux tâches du VI (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

Ech.	Description	Valorisation
A	Aucune tâche technique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courantes avec des produits, outils et matériels ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hors clefs nécessaires à une prise de poste standard.	103
C	Réalisation de tâches d'entretien courantes avec des produits, outils ou matériels nécessitant une expérience et/ou une habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau et courants	
D	Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau	112
E	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau	120

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre mensuel et/ou rédaction de notes simples	103
C	Tâches de gestion des appels de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion administrative : élaboration de documents, maintenance d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Intervient sur les personnes nommées de l'immeuble.

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

Ce critère mesure le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes

- ? la supervision d'autres salariés du même employeur ;
- ? la supervision de prestataires externes.

NB : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les

compétences nécessaires à un poste correspondant à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

éch.	Supervision d'autres salariés du même employeur/gestionnaire	Supervision de prestataires externes	Valorisation
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Définition des tâches, de l'organisation et suivi quotidien du travail, mais sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de procédures simples, organisation et suivi quotidien de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de procédures complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère mesure le niveau de liberté dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté, et dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	112
E	Responsabilité globale de bon déroulement et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, fait l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

Ce critère mesure le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

Ech.	Description	Valorisation
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
C	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
D	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
E	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education nationale	100

Ainsi, dans l'exemple précédemment donné, le coefficient

hiérarchique sera valorisé comme suit :

Critère	Echelon	coefficient
Relationnel	B	107
Technique	C	107
Administratif	B	103
Supervision	A	100
Autonomie	A	100
Formation	B	83
Total		600

Agents de maîtrise

l'échelon « e ».

Seront « agents de maîtrise » les salariés dont le poste de travail exige au moins dans trois des six critères un coefficient à

Article 22 - Appointements globaux minimaux. □ Salaire mensuel contractuel. □ Bulletin de paie. □ Gratification 13e mois

1. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à temps partiel (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1er alinéa des paragraphes A et B, est calculé comme suit :

Coefficient hiérarchique × valeur du point (différente par catégorie) auquel s'ajoute une valeur fixe.

Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point, est définie à l'annexe II alinéa 1er à la présente convention et précisée dans les annexes « salaires ».

Cette rémunération inclut, pour le salarié de catégorie B, la valeur du salaire en nature correspondant à l'attribution d'un logement de fonction et le salaire en nature complémentaire, évalués dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après.

Les valeurs minimums brut mensuelles sont révisées en conséquence par la négociation et l'interprétation réunie dès lors qu'au moins deux des conditions suivantes sont réunies : la détermination et dans le mois qui suit la réception de cette demande.

En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année dans le respect des conditions posées par l'article L. 2241-2 du code du travail.

Des accords régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir des valeurs minimums brut mensuelles supérieures aux salaires minimums bruts en vigueur dans la branche, à condition que la révision des valeurs minimums brut mensuelles soit fixée par la convention nationale.

2. Le salaire global brut mensuel correspondant d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :
? catégorie A : nombre d'heures / 151,67 ;
? catégorie B : nombre d'UV / 10 000 ;

b) et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel ;

c) D'un éventuel salaire supplémentaire conventionnel (augmenté de tous les éléments qualitatifs de rémunération convenus au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le montant du salaire conventionnel à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, conventionnels et employés d'immeubles), multiplié par le taux d'emploi.

3. Le salaire est payé au plus tard le dernier jour du mois. Toutefois, si des modifications sont intervenues en cours de mois, un acompte partiel de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail :

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, mentionner les éléments suivants :

1. L'emploi, la qualification professionnelle (employé ou agent de maîtrise) et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2. La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151,67 heures pour un emploi à temps complet pendant le mois concerné) ou d'unités de valeur (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un emploi à temps complet pendant le mois concerné).

Le calcul du salaire brut doit être détaillé (et par conséquent s'il y a des mois incomplets) les rubriques « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire conventionnel » et « prime d'ancienneté » visées au paragraphe 2

ci-avant.

3. La rémunération forfaitaire des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches exceptionnelles (permanence des nuitées et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou forfaitaires ;

4. Éventuellement le salaire en nature complémentaire, déduits du salaire net en application de l'article 23 de la convention, et s'il y a lieu la quote et le montant des déductions effectuées sur la rémunération.

4. Forfaitaire « 13e mois »

Les salariés jouissent d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire global brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 2 ci-dessus, à compter de cette date.

Le salarié jouissant de moins de 12 mois de présence perçoit cette gratification proportionnellement et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

Article 23 - Évaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le montant du salaire en nature représenté par la disposition d'un logement de fonction sera évalué en application de la surface existante réservée à l'habitation (sans que la surface totale puisse excéder 60 m²) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rapporte le logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

1. Le logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant les trois éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.

2. Le logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privés, salle d'eau privée.

3. Le logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

Le montant du salaire en nature complémentaire évolue à partir du 1er janvier de l'année de révision des indices (IRL) sur 1 année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer.

Cette révision intervient tous les ans. Elle est appliquée dès la paie de janvier. La variation appliquée est celle de l'indice de janvier au 1er janvier.

Le salaire en nature complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué forfaitairement comme suit, par mois et pendant toute l'année :

? électricité : 55 kWh ;
? gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;
? chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;
? eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du logement complémentaire éventuel est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au jour de la signature (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué annuellement dans l'avenant « salaires ».

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus

s'impute(nt) dans les cotisations prévues à l'article 22 sur le salaire net pour déterminer le salaire net à verser.

Article 24 - Primes d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel conventionnel et doivent figurer d'une manière explicite sur le bulletin de paie.

Elles sont calculées sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22.2 a :

- ? 3 % après 3 ans de service chez le même employeur ;
- ? 6 % après 6 ans de service chez le même employeur ;
- ? 9 % après 9 ans de service chez le même employeur ;
- ? 12 % après 12 ans de service chez le même employeur ;
- ? 15 % après 15 ans de service chez le même employeur ;
- ? 18 % après 18 ans de service chez le même employeur.

Chapitre VI : Congés et maladie

Article 25 - Congés annuels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le droit à congés payés acquis est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir :

- 2 et demi jours par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des modalités prévues(1) :

- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;
- par l'article L. 3141-19 du code du travail,

- et de jours attribués par la présente convention au titre de l'ancienneté de service chez le même employeur :

- 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;
- 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1er mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.(2)

Pour le solde, le salarié devra se présenter au moins 2 mois à l'avance les dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence cesseront au 31 mai de l'année à partir du 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés originaires d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, bénéficier des congés acquis au titre de deux périodes de référence.(3)

Les congés salariés du même employeur ont droit de perdre leurs congés simultanément.(4) Dans les établissements intermédiaires employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute calculée qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé, sauf application de la règle du 1/10 si ce mode de logement est prévu par l'article L. 3141-22 du code du travail.(5)

Lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue avant que le salarié ait pu épuiser ses droits à congés, il perçoit une indemnité de congés non pris calculée sur la base de 1/25 de la rémunération globale brute mensuelle conventionnelle par jour ouvrable de congés non pris.(6)

(1) Primes étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail et du règlement des dispositions des articles L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(2) Primes étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(3) Primes étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du code du travail et du droit au report des congés non pris par la Cour de cassation en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(4) Primes étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(5) Primes étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurité des travailleurs professionnels.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(6) Primes étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 26 - Remplacement du salarié en congé
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'employeur détermine les modalités dans lesquelles l'éventuel remplaçant du salarié en congé devra en tout ou partie être assuré :

? soit, que le statut du titulaire du poste, par un ou des salarié(s) engagé(s) en contrat à durée déterminée, à temps partiel ou partiel (catégorie A), à service partiel, partiel ou partiel (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;

? soit par une entreprise spécialisée de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre I du code du travail relatif au travail temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de choisir son remplaçant conformément aux dispositions de l'article L. 7213-2 du code du travail. Ce choix doit recevoir l'agrément de l'employeur dans les conditions des articles L. 7213-6 et R. 7213-8 du code du travail.

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du remplaçant ne pourra être imposée au salarié titulaire. Surtout la partie du logement de fonction réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application des dispositions des articles 21, 22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatoire de congés payés, du montant de l'indemnité (« 13e mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité compensatoire de 10 % s'ajoute aux modalités précédentes.

Article 27 - Congés pour événements personnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Des congés spéciaux pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés sont accordés dans les conditions suivantes :

1. Mariage ou Pacs :
? mariage ou Pacs du salarié : 6 jours consécutifs ;
? mariage ou Pacs d'un conjoint du salarié : 1 jour ouvrable.
2. Décès :
? décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ouvrables ;

? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable.

3. Nscaansie :

? nscaansie ou aotipdon d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence exonitcelenpe dnerovt être pirs au monmet des événements en csaué et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travaail etfecif puor la détermination de la durée du congé annuel.

Le rpemnmcaleet du salarié ocapncut un lnmeoegt de ftnooicn s'effectue dnas les cinitoodns prévues à l'article 26 de la présente convention.

*(1) Aiclrlte étendu suos réserve de l'application des diontiipsoss des atliecrs L. 3142-1 et sniuvts du cdoe du travail, tles que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 revltaie au travail, à la mndrisoeiaton du doialuge soaicl et à la sécurisation des poarrcus professionnels.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

Article 28 - Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les arrêts de tiaarvl justifiés par incapacité résultant de mdaiale ou d'accident rcounes par la sécurité solaice et dnot l'employeur a été avisé dnas les 48 heures, suaf cas de fcroe majeure, par une nfaiiitotocn écrite du salarié et accompagnée d'un ctiiafert médical ne cittsuoennt pas une rutupre du cantrot de taviarl mias une siplme sspnsiueon de celui-ci dnas les lemiits snitevuas :

? 4 mios puor les salariés dnot l'ancienneté est cmsiopre etnre 3 mios et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mios consécutifs ;

? 6 mios puor les salariés dnot l'ancienneté est supérieure à 5 ans, décomptés sur une période de 12 mios consécutifs.

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du taivral dnas les cndoiintos prévues par les aietclrs L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du cdoe du travail, le canortt de traavil ne proua être résilié.

Le rmnmlceeapet du salarié oucapncut un leegnomt de fiotncon s'effectue dnas les cntioniods prévues à l'article 26.

Les cinnotidos dnas lqeesellus le tneietmart est, en tuot ou partie, mnnaeti u pednant l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité scoiale et, éventuellement, les osmaeirngs de prévoyance complémentaire auqlxeus adhérent l'employeur, snot fixées à l'article 30.

La rturpue éventuelle du ctanrot de tiavral au treme de la période de sseopusnin du ctanrot ilquime le rpeset des procédures de lnmeiinceet prévues au chrapite II du lvrie Ier du cdoe du travail.

Article 29 - Maternité, paternité et adoption

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

A. Maternité

Conformément aux dtniopsiosis de la priate 1, lvrie II, cptihrae V, steiocn 1 du cdoe du tavrail reltvaies à la ptirtocoen de la goerssse et de la maternité et suos réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du cdoe du taravil :

1. L'employeur ne puet résilier le cnotart de tviaral d'une salariée :

? lorsqu'elle est en état de grsesosse médicalement constatée, suaf en cas de futae garve ;

? et pndnaet une période de 6 seimneas aanvt et de 10 saeimens après l'accouchement. Dnas ce cas, la rruutpe du cnotrat de triaval ne puet pnrdrere effet ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une potcoeitrn absolue.

Si un lmciecnneet est notifié aanvt la citoatanostn médicale de

la grossesse, la salariée peut, dnas un délai de 15 jrous à ceotpmr de la niiooactftn du licenciement, jtfsuieir de son état par l'envoi d'un ccartiefit médical par lertte recommandée aevc denmdae d'avis de réception. Le lnienmceciét se trouve, de ce fait, annulé suaf s'il est prononcé puor ftuae grave non liée à l'état de gseossre ou en cas d'impossibilité de mteinian du crtoant puor des rniaoss autres.

2. La fmmee a le driot de srepdnsue le cnotrat de trviaal pandent la période qui coemcnme 6 snemiaes avnat la dtae présumée de l'accouchement et se tmrniee 10 senimeas après la dtae de celui-ci. Cttee période puet être adaptée en aioipcatpln des dotpiisosins légales (loi n° 2007-293 du 5 mras 2007).

Si un état pathologique, attesté par un ctiecafrt médical comme résultant de la gssrossee ou des couches, le rned nécessaire, la période de sopuisnen est augmentée de la durée de cet état pathologique, snas pvoiuor excéder 8 semneais aanvt la dtae présumée de l'accouchement et 12 seeinams après la dtae de celui-ci.

En cas de nsiasnecas multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a leiu avnat la dtae présumée, la période de susiensopn du ctoant de tavaril purora être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 siemanes de souinepssn du craontt auelqxleus la salariée a droit.

La fmeme dreva aetirvr l'employeur du mitof de son ansebce et la dtae à lalulele elle ennted rtteemre en veguiur son catonrt de tavaril ;

3. L'employeur ne puet résilier le cronatt de triaavil puor queuqlc miotf que ce siot pannedt la période de sussionsion du coarntt de tavrail définie au prahgarpae précédent ;

4. Paendnt la durée de sa grossesse, la fmeme prroua se fraie aider puor l'exécution des taaruvx pénibles, nneomtamt la siotre des poubelles, le laavge des glaces, etc., par une tceire ponnrsee recrutée et rémunérée dnas les coniondtis prévues à l'article 26 de la présente coinetvonn ;

5. À l'expiration du congé maternité, la fmeme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, snas délai-congé et snas avoir de ce fiat à pyear une indemnité de rupture, de renprrede son emploi. Elle diot alors, 15 jrous au monis avnat la trmee de la période de suspension, avteirr son employeur, par ltetre recommandée aevc ddaenme d'avis de réception, qu'elle ne rnerpreda pas son eplmoi au tmree de la sisousnepn du contrat, le lmngoeot de fincootn (s'il existe) étant libéré à ctete date.

B. Paternité

Le conionjt d'une femme ecitenne bénéficie de trois asnuioirtroais d'absence rémunérée puor l'accompagner lros d'examens de siuvi de goserssse (art. L. 1225-16 du cdoe du travail).

Conformément aux acretils L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail, le salarié puet bénéficier d'un congé de paternité qlleue que siot la nratue de son cnotrat de taiavrl et quelle que siot son ancienneté.

Le père puet csseer son activité pnrenelsoofsile pdneat une période de 11 jrous caalreedins consécutifs ou de 18 juors en cas de nisscanaes multiples. Ces jrous snot cullumbaes aevc les 3 jours accordés puor une nsaiscnae (art. 27.3).

Le salarié qui sohutaie bénéficier du congé de paternité aitrvet par écrit son eyuplmeor au mnois 1 mios avnat la dtae à lleuqale il eivnsage de le prendre, en précisant la dtae à lqlaue il entend y mrttee fin.

En acailptiopn des doiispstions de l'article L. 1225-4-1 du cdoe du travail, le cantrot de tvaaril du salarié ne puet être rompu pdaennt les 4 smeineas qui sevnuat la nsacnsaie de l'enfant, suaf fatue grave ou impossibilité de mnneaitr le crantot puor un moitf étranger à l'arrivée de l'enfant.

C. Adoption

Le salarié qui aicuelcle un ennfat en vue de son atoipdn peut,

dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, prendra son caractère de tirage au sort dans les conditions prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que le A du présent article.

Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail du salarié concerné.

Si le parent adoptif veut, à l'expiration du mois de congé d'adoption, élever son enfant, il peut s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé. Il n'aura pas de ce fait à payer une indemnité de rupture, mais devra libérer le logement de fonction, s'il existe.

D. Ditsosopniis communes

1. Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le remboursement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

2. Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les cotisations de prévoyance complémentaire auxquelles adhère l'employeur, sont fixées à l'article 30.

3. Le salarié ayant avisé son employeur, dans les conditions prévues aux paragraphes A 5e paragraphe et C, d'accepter, ci-avant, de son incontinence de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficiant, à partir du moment où il en a exprimé la demande par lettre recommandée avec avis de réception, pendant une période de 2 années à compter de la date de l'arrêt de travail initial, d'une priorité de réembauchage dans son poste s'il redevenait vacant ou dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

Le salarié réintégré revêt le bénéfice des avantages auxquels il a droit de son départ.

Article 30 - Garantie de ressources. - Prévoyance. - Régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Article 30.1 - Maintien de salaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite de la sécurité sociale s'il y a lieu, et à condition :

? d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
? d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
? d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ou dans l'un des pays ayant passé une convention de réciprocité,

les salariés reçoivent 90 % de leur rémunération globale brute mensuelle contractuelle pendant :

? 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise sous réserve du caractère préalable des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail ;
? 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
? 110 jours après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
? 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;
? 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;
? 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;
? 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en considération est celle que l'intéressé aurait perçue en restant en activité dans les conditions normales précédant l'arrêt de travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence. Dans tous les cas de figure, une fiche de paie devra être établie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par

l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de la période que si plusieurs accidents pour maladie ou accident ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.

c) Pendant la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

d) Les garanties précisées aux paragraphes a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la classe pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être reversées intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'entend de celle acquise chez l'employeur concerné et s'apprécie au premier jour de l'absence.

e) Pour avoir droit ou partie des garanties ci-dessus mentionnées, les employés ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La cotisation assurée en faveur de ces garanties est en sus des cotisations patronales.

Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les salariés bénéficient de garanties complémentaires de prévoyance et de remboursement de frais de santé définies en annexe à la présente convention.

Article 31 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rattachement aux drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoire et la préparation à la défense nationale d'une journée ne donnent pas lieu à rattachement de salaire sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 32 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le personnel relève de la présente convention est obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par le groupe Huiamns (Section « pensionnaires d'immeubles ») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant fait l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Journal officiel du 18 mai 1974.

Article 33 - Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les salariés qui remplissent les conditions prévues par le décret n° 84-591 du 8 juillet 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mars 1986, peuvent demander à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la médaille d'honneur du travail.

Les salariés qui ont accompli 25 années au service du même employeur reçoivent une gratification égale à la rémunération globale brute mensuelle calculée au jour de la date anniversaire.

Article 34 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, revtliæ à la réforme de la frtoomain professionnelle, qui précise les modalités de msie en ?uvre de la fimotoran pinelrfssenlooe dnas la banrhce plilnfoorsseene des gardiens, ccongirees et employés d'immeubles, les patnireears saicoux de la bchanre des gardiens, cogcernies et employés d'immeubles sgrteiaians de la présente cvteooninn cvelitcole notlaine réaffirment que la faoomirtn pnsfrooneellsie ctunstoie une priorité puor la bhnrace et une vairooalistn puor la profession. Ils considèrent que l'accès à la fromitaon tuot au lnog de la vie poisensoerflne ctiosune puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les eeptriesns snot teunes de vreesr à l'Agefos-PME, désignée,

OCPA de branche, les ciointtbnuors rivteelas :(1)

? à la poslirsannofieitaosn ;

? au paln de formation, puor les eersiterpns ealnoypmt moins de 10 salariés, aevc un mimium de 15 ? puor cette dernière contribution.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtnipososiis des aelcirts L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 35 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2009

Les ptiaers sraniigates cneeionvnt de ddmneear l'extension du présent avenant, qui n'entrera en vueuigr que le piemerr juor du mios après la ptobiilucan de son arrêté d'extension au Janruol officiel.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I. Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B.1

Article - Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

Le loact pinpaircl renetu ci-après cmome élément de référence pour l'attribution des « unités de valeur » de tâches s'entend de cuhgae lcaol à usgae commercial, pseinnreofosl ou d'habitation avec ses dépendances tdeenitonliars cmome la cave, la crmbhae de scviree et le parking. La cbmarhe de scireve louée indépendamment du lot pipicanrl auueql elle se rtcatahe nmraoenmlt ctontsuie également un lot principal. Le loeegmnt de foioictnn du gidaern cogcnerie s'intègre aux ptraises cnemmous et n'entre pas dnas le décompte des ltois principaux.

Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur (UV)
I. Tâches générales	
a) Sernuallicve ascenseurs	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute aamoinle de fmennticoenont dnas le cdrae des csgonneis de sécurité données par le constructeur. Dnas le cas où des ponsrnees snot bloquées dnas la cabine, firae apepl aux piroepms et aterivr l'entreprise qui est chargée de l'entretien. <i>Si le préposé est un homme, il pourra</i> (1), dnas la mrusee où clea ne présente auucn dganer et si les cignoess de sécurité le prévoient, dégager les pneoserns par la man?uvre mnaullee de l'ascenseur. Rrndee ctmope à l'employeur de tuot incident.	100 pour le pirmeer ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Srlvnclueae chaufferie	
Prendre immédiatement toute msreue pour faire face à toute aalimne de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de cgufhfaae cnaertl ou de cdionoetnennimt d'air : intervenir, seoln les dcitevreis données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la savilclrunee et de la cinuotde du chauffage, cqhuae fios que finncontoe le saignl d'alarme des cufehrfieas (mise à l'arrêt et aetrle de l'entreprise). Vileler à la bnnoe exécution des opérations de dépotage et sanigler tuos icintnedq qui veaideinnt à se pidroure tles qu'un débordement ou une ftuie de fuel. Dnas le cas de cfhufagae uraibn où la sirvcaunelle ne crnonece que les vennas et détendeurs, le nrmboc d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rdnree cmtpoie à l'employeur de tuot incident.	200 par chaufferie, 100 dnas le cas de cahfuagfe urbain
c) Svlucrlieae pdenant l'exécution des tâches	

Assurer la scuerainllve générale rlieatve à la bnnoe tnuée de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des parites comumnes et à la sécurité ; ataicloppin du règlement.	1 par lcaol principal
d) Contrôle et ctroindoioan de salariés de l'employeur	
Contrôler et conornoder le taravil des auetrs salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.	5 par lcaol principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	
Tenue d'un ceihar des relevés des dteas et durées des ivneorenttnis de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de vulear prévues au paaprhrgae c snot nécessairement attribuées aux gnidears à secirve cpmleot et/ ou permanent. Les tâches prévues au paaprrahge d ne peuvnet être demandées qu'aux genardis classés « d » ou « e » du critère de soerispuivn visé à l'article 21.	1 par loacl principal
II. Tâches administratives	
a) Turavax courants	
Afficher ou temtrstrane les neots de svicree ou deumocnts qui snot adressés par l'employeur. Remtetre aux copropriétaires les cviocnaoouts et procès-verbaux d'assemblée générale et luer faire émarger le bredaoreu correspondant. Teinr un ceiahr de cergroecine pernamettt à l'employeur d'effectuer à tuot mnoemt le contrôle des ieiotevnrtns d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des tvaurax d'entretien, des réclamations des occupants, de la msie en rtuoie et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de cbilbosutme livré pour les différentes chaufferies.	3 par lcaol principal
b) Pecpteroin des lroyes et/ ou des charges	
Trimestriellement	2 par loacl principal
Mensuellement	6 par loacl principal
c) Viitse des lmeengtos à lueor ou à vendre	
	3 par loacl principal
d) État des lieux	
Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lueix et les tenrasrmtte à l'employeur.	8 par loacl principal
III. Propreté et eteneritn des pitraes communes	
a) Odurers ménagères : (*)	
Remplacement des plobulees suos les oeicrfs des gaiens et oedrurs et milaoutpnain des pbelloeus pour msie à la dsotsiopiin des seecrvs chargés de la ctelloce des odurers ménagères, dnas le carde de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des lcouax les anirbatt et du matériel.	25 par loacl principal
Débouchage des gniesas et vide-ordures (dans la mersue où ctete tâche n'est pas contractuelle, elle ne puet être imposée au salarié)	5 par lcaol principal

(* Paednnt et après les travaux, l'enlèvement des gaartvs ou déchets et le ntotageye du caihtner cmome des ptaiers comuemns de l'immeuble ioenmnbt eiesmxeuclnt à l'entreprise ou au perctaiiur concernés et ne peneuvt être imposés au gardien, ccgnoerie ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mras 1998, BO cnnoioevts clivotecels 1998-21, étendu par arrêté du 17 jeulilt 1998, Jonrual oifciel du 28 jililet 1998).

b) Courrier
Qu'il s'agisse du scviree réduit, nraoml ou porté le salarié n'est pas tneu de prdnere :
? les criroeurs et/ou coils cotrne stargnieu ;
? les clios de puls de 30 kg et/ou dnot la smome des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.

Courrier sivcere réduit : réception et dtiibtuorsn des clios et pils vinleuoux non recommandés ne punaovt enetr dnas les boîtes aux lettres. 4 par lacol principal

Courrier scrveie noamrl : dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition ernte les boîtes des destinataires. 12 par loacl principal

Courrier porté : dès réception, tri et dottisbuiirn à dcoimile du ceriruor des occupants. 30 par lcaol principal

c) Nteoyatge des petrais cmnuemos (*)

1. Naoteygte des halls d'entrée, des tapis-brosses, des poters en glace, des ptraes communes, puor duex fios par semaine, mesrues à pnrrdee en cas de gel, arrêt d'eau, peticroton des canalisations. 15 par loacl principal

2. Nyttaogee des ateurs pitears coummens : ceags d'escalier, lacoux cmoumns et ctuirlnaiocs dsreevis (couloirs de cevas et des combles, paliers) puor une fios par semaine 25 par lacol principal

Remplacement des apelmus électriques hros d'usage et des fseulibs accessibles. Rnmcmeepealt des sles d'adoucisiseurs d'eau et antitartre. Exécution des mneus travaux, tles que gssarigae des gonds, suerrers des preots des preiats communes. Réglage des ferme-portes.

3. Notgetyae des vitres, poairs vitrées, aapielrps d'éclairage, boîtes aux lettres, bttnatas de portes, règles de tapis, puor une fios par mois. 12 par local principal

(* Si les fréquences demandées snot puls ou mnios ianettrmops que celes prévues ci-dessus, le nobrme d'unités de vauler srea calculé penlptmrooieneorlnt au barème ci-dessus. Le barème tient ctpome des tâches arscsoceies dnot la fréquence ne puet pas être déterminée.

d) Ngteyatoe des ascenseurs

Nettoyage des cabines, gilerls et portes. 60 par ascenseur

IV. Eenetritn et propreté des epcaess libres

a) Neatotgye des crous et trottoirs

Nettoyage des titororts des veois peubiluqs dnas le cadre de la réglementation lclaoe en vigueur, natmeonmt en cas de ngiee ou verglas, déblaiement des ttotoitrrs publics, épandage de sel ou cendres. Nyteoagte des cruos et vioes de cauiirotcln privées, areis de jeux, areis de circulation, parkings. Nttgoyae des caniveaux, bhoeucs siphoides, glilres et pirusdas d'eau plaulive faeilcnemt alsccsiebes ; nyogtaete et etiteernn cntarous des bisnsas et piscines. 10 par tanrche de 100 m² minimum de 20 unités

b) Ertitenen de propreté des epcesas verts
Enlèvement des piperas et déchets divers sur les poeulses et plates-bandes ; aros gare et einrteetn sommarie des patelns et plates-bandes, raassmgae des fuleleis et propreté. 10 par tchnrae de 100 m² minimum de 20 unités

V. Taaurvx spécialisés et qualifiés non prévus aux paaparrghes I à IV

Lorsque la définition de l'une ou puisreuls des tâches données aux pgerraahaps I à IV ci-avant est inadaptée à la siaouttin de l'immeuble, et suaf aaipopilctn d'un coummn aoccrd ernte l'employeur et le salarié d'un nrbmoe d'UV dérogatoire ou d'une linge de tâches complémentaires, les tâches pneuvet être définies en nmobre d'heures de taavrux spécialisés ou qualifiés. Les louacx camumceoirx pveuent de même être eclxus du nrombe de louacx visé en préambule lurqsoe les tâches demandées dérogent meneftsnieamt à cleles demandées puor les aurtes locaux. Ce ditospiisf est en ortue utilisé puor le décompte des tâches areeoscciss svutnaies :

1. Taurvax spécialisés : eeretitnn cploemt d'espaces vtres : ttnoe et aarrsgoe des pelouses, massifs, jenues arbres, arbustes, binage, désherbage, ptainoatlns diverses. Conduites d'installations de caffihruue : ctndeionomennt de l'air, flarigte des euax de pniicse et bassin, etc.
2. Tvraaux qualifiés : taruavx qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et pcanemnerre du sirevce de sécurité IGH.

L'annexe au ctnorat de tvraial (modèle ci-après) fxie le détail de ces tâches et le nrmobe d'unités de vuealr attribuées à rsaoin de 60 UV par hreue (ce tuax étant porté à 70 puor les tuvaarx qualifiés confiés à un salarié dnot le cfoceniefit hiérarchique est inférieur à 620).

VI. Pecnanemre de jour
Le giraedn tsioalntat etnre 3 400 et 9 000 UV (y crpmios nécessairement UV puor sivlcnuaree pnndaet l'exécution des tâches ? cf. phargarape 1 c et classé à sceivre pmnreneat dnas les cnnoodiits prévues à l'article 18 b reçoit puor la présence valngitie assurée hros exécution des tâches inhérentes à son eomlpi 1 000 UV ou, si ce ccalul est puls favorable, la moitié des unités de vuealr cioesmpsr etnre son décompte d'UV et 10 000.

(1) Treems exclus de l'extension comme étant cterirnaos aux dnoisotpsis des atlrcies L. 1142-1 et L. 1142-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article - Annexe au contrat de travail. Modèle

2

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

De M. (à compléter)

Date : (à compléter)

Immeuble du (à compléter)

Nombre de lacoux principaux à ugase :

- ccmimaerol : (à compléter)
- peorsnsefoinl : (à compléter)
- htitioaavn : (à compléter)

Surfaces :

- torioitrrs : (à compléter) m²
- cours, pnkiarg : (à compléter) m²

- eaepscs vetr : (à compléter) m²

- d'ascenseurs : (à compléter)

- Ttoal : (à compléter) m²

- de cfuaireehfs : (à compléter)

Nombre :

Détail et décompte des tâches
(Application du barème prévu par l'annexe I à la cvioonentn
civvlocele noanlitae du 11 décembre 1979)

Tâches	Barème	Barème	Décompte	Décompte	Observations
	Base	Unité de vulaer (UV)	Nombre de bases	Nombre d'UV	
I. Tâches générales					
a) Sniaervlucle ascenseurs					
Le pmerier :	Par unité	100			
Chacun des suivants		50			
b) Saucrlnvilee chaufferie		200			
Surveillance cgfuafhae urbain		100			
c) Sncivlueare pndneat l'exécution des tâches	Par laocl principal	1			
d) Contrôle et caodtonriion de préposés de l'employeur	Par laocl principal	5			
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	Par lcoal principal	1			
II. Tâches administratives					
a) Tarvaux courants	Par loacl principal	3			
b) Pppectiron des lreoy s et/ou des cgehras :					
- Trimestrielle	Par laocl principal	2			
- Mensuelle	Par laocl principal	6			
c) Vtsiie des lmntgeoes à louer	Par lcoal principal	3			
d) État des lieux	Par laocl principal	8			
III. Propreté et enetreitn des peiarts communes					
a) Orduers ménagères (6)	Par lcaol principal	25			
Débouchage giaens et vide-ordures	Par loacl principal	5			
b) Croeriur :					
- sivecers réduit	Par loacl principal	4			
- secvire normal	Par loacl principal	12			
- porté	Par lcaol principal	30			
c) Noatgeyte des preitas cemmons :					
1. Halls d'entrée, tapis-brosses et portes en gclae :					
- puor duex fios par semaine	Par laocl principal	15			
- puor (à compléter) fios par semaine	Par laocl principal	(1)			
2. Cegas d'escaliers, lucaox cuommns et cciorlnutais dersives (couloirs de caves, paliers) :					
- puor 1 fios par semaine	Par loacl principal	25			
- puor(à compléter)fios par semaine	Par loacl principal	(1)			
3. Vitres, paors vitrées et ceuvirs :					
- puor une fios par mois	Par local principal	12			
- pour(à compléter)fois par mois	Par local principal	(1)			
d) Ngeattyoe ascenseurs	Par ascenseur	60			
IV. Eeneittrn de propreté des eapscs libres					
- naetgtyoe des trottoirs, cours, parkings	Par tranche de 100 m ²	10			
- eeretntin de propreté des esceaps verts	Par tranche de 100 m ²	10			minimum de 20 UV
V. Tauvarx spécialisés (2)					
Travaux qualifiés (3).	Par heure	60 ou 70 (2)			
	Total (T)				(4)
VI. Pannrceeme de juor : s'il s'agit d'un gredain à sicerve permanent, le taotl des UV de tâches (T) s'élevant au minmium à 3 400 UV et au mxumiam à 9 000 UV (5).					
					minimum de 10 000 UV
					10 000 - (T) / 2

Majoration de 25 % lorsque le total des UV de tâches (T) excède 10 000 UV : ((T) - 10 000) x 25 % Total Arrondi à la centaine supérieure Soit un taux d'emploi de (à compléter) %					
VII. Attention de nuit (500 UV)					
Total : Arrondi à la centaine supérieure soit un taux d'emploi de (à compléter) %					
(1) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues à la ligne précédente, le nombre d'UV sera augmenté ou réduit en proportion. (2) Lorsque ces travaux qualifiés sont confiés à un salarié dont l'ancienneté hiérarchique est inférieure à 620. (3) À préciser (éventuellement par détail annexé). (4) Le total T ne peut excéder 12 000 UV. (5) Au-delà de 9 000 UV totalisées en (T) le gendarme est classé à service complet, avec attribution de 10 000 UV, si la pénalité est demandée.					

Annexe II. Valeur du point. Evaluation du salaire en nature

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois/catégorie A ou 10 000 UV/catégorie B.

Évaluation du salaire en nature logement.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Annexe III. Dispositions transitoires

Dispositions transitoires

Article 1er - Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1981

Pour l'application des différents alinéas des articles 1er et 2 relatifs à la conclusion d'avenant locaux, départementaux ou régionaux à la convention nationale, il est expressément stipulé que les dispositions arrêtées dans ce cadre doivent toujours être complémentaires, et non se substituer aux dispositions de la convention nationale.

Conformément à l'article 2, 2e alinéa, de la convention, dès la signature de la présente convention, il sera institué dans chaque département ou région une commission paritaire départementale ou régionale composée des représentants des organisations syndicales et des membres paritaires d'employeurs. Ces commissions paritaires doivent étudier les avenants acquis de la convention collective départementale ou régionale antérieurement à la mise en application de la convention nationale et lui proposer, au plus tard dans un délai de 1 an à la date du présent avenant.

Dans le cas où cette modification des avantages acquis au plan régional ou local n'aurait pu intervenir dans le délai de 1 an, la commission de conciliation prévue à l'article 10 pourra, à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties à la convention nationale, être saisie des problèmes posés et proposer à la commission régionale compétente et, à défaut, à la commission mixte nationale les dispositions qui lui paraîtront de nature à réaliser l'engagement pris par les signataires de la convention nationale.

Voir textes « Selriaas ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Le prix du mètre carré prévu à l'article 22 de la convention nationale d'évaluation mensuelle du salaire en nature est fixé à 18 F en catégorie I, 14 F en catégorie II et 10 F en catégorie III, cette évaluation ne peut être inférieure à 250 F.

Ces avantages sont immédiatement notifiés au secrétariat de la commission prévue à l'article 10 de la convention nationale.

Article 2 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

a) Pour l'application de la clause de maintien des avantages acquis, prévue à l'article 2 de la convention, il est précisé que la rémunération en espèces due aux personnes logées par application du nouveau dispositif prévu (par application des articles 21 à 24) ne peut être inférieure - sauf réduction corrélative des tâches et nouveau contrat de travail accepté par le salarié - à celle perçue antérieurement à la signature de l'acte de convention, la différence, si elle existe, étant complétée de salaire ou indemnité différentielle.

Il est convenu que :

1° Lorsque cette différence résulte d'une situation générale au niveau local, départemental ou régional, il y a avantage collectif acquis et donc complément de salaire (1). Les modalités d'attribution et de révision de ce complément de salaire à chaque modification législative doivent faire l'objet d'un avenant local, départemental ou régional à la convention nationale dnas les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 1er de l'acte de convention, sauf application d'une clause de priorité locale, départementale ou régionale fixée dans les conditions prévues au 2e alinéa, paragraphe 1, de l'article 22.

Lorsque cette différence résulte d'une situation générale dans l'entreprise, il y a lieu, dans les mêmes conditions, d'établir un accord au niveau de l'entreprise.

2° Lorsque cette différence résulte d'une situation non générale, soit du fait qu'elle résulte dans un ou plusieurs cas après détermination du complément de salaire visé, soit du fait du maintien par l'employeur du salaire ancien sans aucune

réduction éventuelle des tâches, il y a anvgtae ieielnvndluedimt aqcius et dnoc indemnité différentielle (1).

L'avenant au ctnraot de tviaral diot fxeir le moantnt de cette indemnité différentielle et les citndoonis dnas leseluqls elle puet être ou non révisée, et éventuellement pvseeorngimesrt résorbée, snas que ttfuoouis elle pusise être réduite à l'occasion des révisions générales de la veualr du pinot effectuées au tirte du mienatin du poviour d'achat du silarae conventionnel.

Le saiarle complémentaire et l'indemnité différentielle fenrot l'objet d'une rriqubue particulière sur le bliltuen de paie.

3° En outre, si l'application du système de rémunération prévu par la présente ceiotvnnn conduisait, au paln régional ou de l'entreprise (quel que siot le nrombe de salariés), à un nieavu de sailare en espèces généralement inférieur à culei résultant de l'application des barèmes en viuuger actuellement, ces barèmes ranreetsiet en viuuegr jusqu'au temre du délai de 1 an prévu par l'article 2, 2e paragraphe, de la convention.

b) Les mêmes doistspniios s'appliquent aux penlonsres non logés.

(1) Ce complément de saralie et cette indemnité différentielle ont été intégrés au saairle complémentaire institué par l'avenant n° 22 du 27 jlielut 1989 (art. 4, dneierr paragraphe).

Article 3 - Date d'effet de la convention

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

Employeurs engagés par le syndicat des sociétés immobilières et le greoepnumt des sociétés immobilières d'investissement, le 11 décembre 1979 (1).

Aux teerms de l'article 3 de la convention, celle-ci predrna effet à la dtae de sa signature.

Toutefois, étant donné les délais nécessaires à la msie en palce du navoueu dtsosipiif d'évaluation des tâches et de rémunération, il est coevnnu que les anvnaets aux contrtas de trviaal prounrot n'être établis et la rémunération nuvollee prruoa n'être réglée qu'à ptiarr du 6e mios sanuivt la srgnaitue de la convention, à cgrhae puor les eurplmyoes d'effectuer le raepl de teiemtnrat éventuellement dû, et, naomtment au ttrie de l'exercice 1979, le poratra de la gtotairfiaicn aiquisce en aicptpioaln de l'article 26, puor la période cipomsre etrne la dtae de la sanrituge de la covntoeinn et le 31 décembre du même exercice.

(1) *Ogniiotsaarns paanetrlos regroupées le 2 mras 1994 suos la dénomination fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF).*

Article 3 bis - Employeurs engagés par l'UNPI le 1er octobre 1980

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1980

Compte tneu de la dtae à lleulqae ientevirnt la réunion de la comsiomisn mixte nilanotae demandée à la stiuue de l'adhésion, le 15 ocobre 1980, de l'UNPI à la cnnoioevtn niaolntae du 11 décembre 1979, le délai dnot dssioepnt les eymulproes que l'UNPI engage, puor établir les avantens aux corntats de taiarvl eixasntts et régler les silraeas sur les baess nouvelles, erxpria le 30 jiuun 1981.

Les emeryupols dvenort en tuot état de cusae efufeetcr le rpeel de tnaetrimet éventuellement dû, et, nntmmeaot au ttrie de l'exercice 1980, régler le prorata de la graattiifcion asuqice en acliptotpan de l'article 26 puor la période comsrpie etrne le 1er otrboce 1980 (et non le 15 obrtoce 1980) et le 31 décembre 1980 (soit 3/12 du tianemrett goabll meuesnl coenvointennl de

décembre 1980).

Article 3 ter - Employeurs appliquant la convention à la date d'effet de l'extension

En vigueur étendu en date du 29 oct. 1981

Compte tneu de la dtae à lueuqale a été publié l'arrêté d'extension de la ctvnonieon (Journal ofiiefcl du 16 mai 1981), les eompureyls non visés aux aeltircs 3 et 3bisci-avant drovent aiovrr établi aavnt le 17 nbomvree 1981 les ataevnns aux crntaas de tvraail du personnel, à carhge de régler en nvrmeboe au puls trad le raepl de tnartimeet éventuellement dû dpeuis le 17 mai 1981.

En outre, la giartircfaton due aux teerms de l'article 26 de la cvnnonitoen srea asicuqe puor l'année 1981 entière, suos déduction de l'acompte prévu à l'article 26 ; cet atcmpoe étant réputé égal à la moitié de l'indemnité allouée au tirte du repeammlnect si celle-ci a été réglée conformément à l'article L. 771-4, 2e alinéa, du cdoe du travail.

Article 3 quater - Application des dispositions prises par avenant n 11 du 21 juin 1984

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1987

Les aautneioigtms de sriaale résultant éventuellement de l'application des alreicts 2 « Censsmaelt hiérarchique du psonnerl des screievs pnnmtaeres de sécurité en IGH », 3 « Agaottnimeun du ploafnd de la pimre d'ancienneté », 4 « Révision du ccuall de la pnnremecae » pdrnenrot eefft au pmreeir juor du mios svuaint la prtuoian au Jraonul ociiefcl de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Ces amutineogtnas (sauf ceells résultant du complément au barème d'ancienneté) entraînent réduction à due proportion, ou sepsiorupsn de l'indemnité différentielle éventuellement prévue par l'avenant au cnotart de tiavral établi conformément à l'article 2, paarrphage a, 2°, de la présente aennxe III.

Révision du claucl de la prmaencene prévue par anevnat n° 17 du 17 noemvbre 1987 :

L'augmentation de saalrie résultant éventuellement de l'application du nuoaevu mdoe de ccalul de la prnamnecee prévu par l'avenant n° 17 du 17 nerbomve 1987 prndrea efeit au preeimr juor du mios suivant la piibautlcon au Jronaul offciiel de l'arrêté d'extension dudit avenant.

Cette auoaetingtmn entraîne réduction à due prptooiorn ou ssispeourpn de l'indemnité différentielle dnot puvoait bénéficier le salarié jusqu'alors.

Article 3 quinquies - Élargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention

En vigueur étendu en date du 16 juin 1988

La nlulvoee rédaction de l'article 1^{er} de la cnvntoeinn entraîne son élargissement aux sociétés d'économie mixte, à l'origine exlucses par le ministère du taravil dnas la pvecepstrie de l'élaboration d'une cioenvnton canovurt le secuter du lengmoet social. En conséquence, les sociétés d'économie mtxie non représentées par les oragsoatiinns potanerals saeaigtrins de la covntoeinn du 11 décembre 1979, mias dnot l'activité de giosten immobilière iqiumlpe l'emploi de pnenrsoel d'immeuble, snreot teneus à l'application de l'ensemble des dipiosnitsos de latide cenotniovn à patirr du pmierer juor du mios sinuavt la dtae de pciobltauin au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 1er nvomrebe 1987.

En cas de négociation engagée dans l'entreprise dans les conditions visées aux articles 1er, 21 (1er alinéa) et 22 de la convention ou 2 (paragraphe 1), d'après l'alinéa de l'annexe III, l'employeur des moins d'un délai expirant le 30 juin 1988 pour établir les avenants aux contrats de travail, le salarié de l'entreprise éventuellement dû étant effectivement décompté du 1^{er} novembre 1987.

La loi de régularisation d'engagement devra établir le salaire, dans la structure de rémunération conventionnelle, en valeur objective de manière que le salarié bénéficie ensuite des avantages par lui prévus, notamment, par l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987.

Article 4 (1) - Généralisation de l'adhésion à la CRIP

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

La nouvelle rédaction de l'article 32 de la convention collective entraîne l'obligation pour les entreprises adhérentes jusqu'à une date précise de rattachement à la CRIP (section professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles). Cette obligation répond au souci de faire bénéficier l'ensemble des salariés venant de la convention du 11 décembre 1979 et d'une législation particulière (art. L. 771-1 et suivant du code du travail) des mêmes avantages en matière de retraite (et notamment de l'allocation de départ en retraite instituée par l'additif du 17 mai 1988 à l'accord national du 14 juin 1973), et de constituer le même régime les entreprises concernées par l'établissement de l'avenant sur la substitution de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs (art. L. 132-12 du code du travail).

Les entreprises adhérentes adhèrent à une autre institution d'application, au plus tard dans le mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant n° 19-1, de l'obligation qui leur est faite d'adhérer à la CRIP. Une copie de cette lettre devra être adressée à la CRIP (section professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles), 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt. Le transfert d'institution prendra effet à une date fixée par accord entre les deux institutions concernées, notifiée à l'entreprise par la CRIP et au plus tard au 1er janvier 1990.

(1) Acte exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1er).

Article 5 - Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale

Annexe IV. Règlement intérieur Avenant n° 33 du 29 juin 1995

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF.
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; CFDT ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

La commission de la convention est fixée par annexe au procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 29 juin 1995. Elle peut être modifiée à tout moment par déclaration faite au secrétariat par l'organisation concernée.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

art. L. 132-17 du code du travail

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail).

L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, d'après l'alinéa, de la convention est fixée en 2007 à 1 000 ?.

Article 6 (1) - Démarches administratives

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

En l'absence de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les entreprises concernées ont manifesté leur volonté commune de créer un cadre unique des entreprises concernées tendant à substituer aux dispositions particulières régissant les concierges et gardiens (art. L. 771-1 et suivant du code du travail) les dispositions générales du code du travail.

Les dispositions adoptées impliquent une mise en harmonie des dispositions législatives et réglementaires régissant le statut des concierges (titre VII, chapitre Ier et II du livre VII du code du travail), avec les dispositions contractuelles adoptées, à savoir :

- suspension de l'évaluation forfaitaire ;

- suspension de l'assiette forfaitaire des cotisations de la sécurité sociale ;

- suspension de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature pendant les congés,

qui concernent les objets,

- et modification de l'article L. 771-4 du code du travail sur le régime du salaire en congé, les entreprises étant expressément convenues que les dispositions de l'article 26 « Remplacement par l'employeur et justification de fin d'année » se substituent aux dispositions résultant de l'article L. 771-4 (Indemnité afférente au congé).

Les entreprises conviendront d'entreprendre les démarches nécessaires auprès du ministère du travail pour assurer la mise en œuvre des textes appropriés.

(1) Acte exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1er).

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Toute présence à la réunion de la commission mixte que celle des membres de droit implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande adressée au secrétariat de l'une des organisations professionnelles ou salariales participant aux réunions de la commission mixte même non sanitaire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal rendant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués par le secrétariat pour information au représentant du ministère du travail, président de la commission nationale.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des oïiasanotngs dnas cuhaqe collège est représentée. Si le grouum n'est pas anettit dnas l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de ceancre est établi par le secrétariat auequl est jotine totue déclaration ftiae par un ou puesilrus mmebres de la commission. La lsite d'émargement établie par le secrétariat est annexée au procès-verbal de la réunion ou au procès-verbal de carence.

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

La cimiosomn est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des osortaignains saaeerialls et un représentant des oioannatsrgs patronales. Le président diriige les débats et sgnie le procès-verbal établi par le secrétariat.

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Chacune des oitrinsganaos puet s'exprimer sur le dsiesor simuos à la commission, anavt qu'il ne siot procédé à l'adoption d'une décision.

La csoismomin puet aeptdor :

a) Siot une déclaration d'incompétence, ou une décision de roevni à une paihrncoe réunion ou en cimoosimn ptriaiare régionale ou ntaalnoie ; cttee décision iatnennrvet à la ddnmaee d'une majorité des otnasanoirgs dnas l'un et l'autre collège ;

b) Siot une décision d'application qui vuat interprétation définitive de la caluse clovonhneitnne en cause. Ctete décision ne puet être prise que si elle rlluciee une majorité de viox dnas chacun des collèges ;

c) Siot une roctmandoimean (à défaut de décision d'application)

aiucqse par une majorité de viox dnas chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de ptgaare égal des viox dnas les duex collèges vuat décision de désaccord, mias non si ce patarge ivenreintt chez l'un des collèges seulement.

Article 7

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision d'interprétation, ou de recommandation, snot établis et diffusés par le secrétariat.

Article 8

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

En cas de décision de renvoi, la comsomiisn puet dendemar un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un mberme de cacnuhe des délégations plonrtaae et saalilare puor inurtirse cdnrittnamrcoeoiet le dossier.

La décision de ronvei diot fiexr le délai de dépôt de ce complément de diessor et la dtae de la pnochraie réunion de la cososimimn de conciliation.

Le secrétariat de la cmsismoion se tinet informé de la sutie donnée à l'affaire et ciqnomumue cette iirtoafomn aux réunions sveautnis de la commission.

Article 9

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Le présent règlement intérieur puet être dénoncé ou modifié dnas les ctdnoinios prévues par l'article 3 de la cnietnovon colcivelte nationale.

Les pertais nteigraais ceenonninvnt de dnaeemdr l'extension dnas les meeliulrs délais du présent accord.

Annexe V. Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers

Signataires	
Patrons signataires	Union nanoitale de la propriété immobilière ; Syndicat des sociétés immobilières françaises.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cedars CGT-FO ; Syndicat nianaotl indépendant des grianeds d'immeubles et ccoenergjs CFT ; Fédération des posegnlens de commerce, de la dstirtuioibn et des sviceres CGT.

Article 1er - Catégories de personnel assujetties

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Par le présent arccod il est institué un régime de retirae complémentaire par répartition au bénéfice des concierges, gidnraes et tuos auerts salariés, logés ou non, cnaooruct à la garde, à la surveillance, à la sécurité, aux opérations de ntietnomeet et de propreté, aux réparations courantes, à l'exploitation et au foomctninnneet des éléments d'équipement et, en général, à l'entretien des ibemmules et emebnless immoberiiis anisi que de lures dépendances.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Les sctnadyis de copropriété anisi que les pernenoss psqueuiyhs et maorels propriétaires d'immeubles ou eemslbnes imirieblmos loicafsts à usage d'habitation, bureaux, commerces, artisanat, eeoupyrlms de salariés visés à l'article 1er denivot être adhérents à une istuiintton gérant un régime complémentaire de rattiree par répartition autorisée par le ministère du travail. Snot elcxus du champ d'application du présent accord : l'État, les départements, les cmemuons et les ocieffs publics d'habitations à lyoer modéré.

Article 3 - Territorialité

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Le présent arccod est alcppbilae dnas la métropole.

Article 4 (1) - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Le régime coshii est cueli de la csisae de rrtreite ierftleiorlnnssnpoee CRIP, dnot le siège est 5, avnuue du Général-de-Gaulle, Pauteux (92).

Les problèmes posés par les alaiifinotfs déjà données auprès d'autres régimes de rrtareie complémentaire forent l'objet d'un emaxen de la prat de la csiosiomn ptrraiaie prévue à l'article 10.

(1) Aritcle eclxu de l'extension (arrêté du 20 obotrce 1999, art. 1er).

Article 5 (1) (2) - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

Dans le cadre des dispositions prévues par l'accord Arcco du 29 juin 1988, le taux cotisationnel de base porté de 4 à 5 % au 1er janvier 1990 et à 6,50 % au 1er octobre 1990, est fixé à 8 % pour prendre effet au 1er janvier 1991.

Ce taux étant porté pour la partie du salaire qui excède le plafond sécurité sociale à :

- 10 % le 1er janvier 2000 ;
- 12 % le 1er janvier 2002 ;
- 14 % le 1er janvier 2004 ;
- 16 % le 1er janvier 2005,

le taux de 14 % s'appliquant depuis le 1er janvier 1997 et celui de 16 % à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises créées depuis le 1er janvier 1997.

(1) Par avenant du 22 novembre 1990 : révision de l'accord national de branche complémentaire du 14 juin 1973.

Le taux cotisationnel de cotisation au régime de retraite complémentaire est porté à 8 % au 1er janvier 1991, dans les conditions prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura permis de doubler les droits à la retraite Arcco acquis au 31 décembre 1989,

l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en œuvre par le conseil d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), marque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les dispositions apportées à l'application de l'article 17 de la convention par cet article 4 n'ont en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991. Elles pourront être prorogées, ou aménagées, par accord des parties après examen du rapport demandé à la CIRP et des résultats obtenus auprès de l'Arcco à la suite de l'intervention visée dans le procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 22 novembre 1990.

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 26 de l'accord national étendu du 25 avril 1996 relatif aux régimes de retraite complémentaire des salariés Arcco (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1^{er}).

Article 6 (1) - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 22 nov. 1990

Les taux de cotisation cotisationnels susvisés - après mirage des cotisations d'appel Arcco en vigueur - sont répartis :

- 60 % employeur, 40 % salarié, jusqu'à 4 % ;
- 50 % employeur, 50 % salarié, au-delà de 4 %,

d'où, au 1er janvier 1991, en application de la décision Arcco du 1er décembre 1989 portant révision du taux d'appel :

Cotisation globale de base	Taux d'appel	Répartition en parts				
		Salariale		Patronale		
4,00	123	4,92	40	1,97	60	2,95
4,00		4,92	50	2,46	50	2,46
8,00	123	9,84		4,43		5,41

Le taux de cotisation creunactuel et les modalités de répartition de ce taux, ci-avant fixés, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, même lorsque l'entreprise adhère à une autre que la CIRP.

(1) Par avenant du 22 novembre 1990 : révision de l'accord national de branche complémentaire du 14 juin 1973.

Le taux cotisationnel de cotisation au régime de retraite complémentaire est porté à 8 % au 1er janvier 1991, dans les conditions prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura permis de doubler les droits à la retraite Arcco acquis au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en œuvre par le conseil d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), marque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les dispositions apportées à l'application de l'article 17 de la convention par cet article 4 n'ont en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991. Elles pourront être prorogées, ou aménagées, par accord des parties après examen du rapport demandé à la CIRP et des résultats obtenus auprès de l'Arcco à la suite de l'intervention visée dans le procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 22 novembre 1990.

Article 7 (1) - Assiette de cotisation

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

L'assiette de cotisation est constituée par la rémunération brute de chaque participant servant de base à la déclaration des traitements et salaires figurant chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu, avant toute déduction.

En tout état de cause, cette assiette ne peut être inférieure à celle servant de base au calcul des cotisations de la sécurité sociale.

(1) Exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1^{er}).

Article 8 - Affiliation des salariés

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Tous les salariés « âgés de moins de 65 ans » (1) sont affiliés dès le premier jour de travail.

(1) Exclu de l'arrêté d'agrément du 29 avril 1974.

Article 9 - Prise en charge des services

passés

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Les salariés ayant appartenu aux catégories professionnelles définies à l'article 1er ci-dessus antérieurement au 1er avril 1973 bénéficieront de droits attribués sur des bases fixées par le règlement de la CRIP.

Les intéressés doivent être affiliés au régime général de la sécurité sociale pour les périodes en cause (1).

(1) Exclu de l'arrêté d'agrément du 29 avril 1974.

Article 10 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Une commission paritaire est constituée pour l'interprétation et l'étude des problèmes d'orientation générale du présent accord.

Annexe VI. Protocole d'accord Prévoyance du 1er avril 1981

Signataires	
Patrons signataires	UNPI.
Syndicats signataires	CRI-Prévoyance.

Article - Protocole d'accord UNPI-CRI- Prévoyance du 1er avril 1981

En vigueur non étendu en date du 27 juil. 1989

I. Objet de l'accord

La CRI-Prévoyance s'engage à mettre à la disposition des employeurs de personnes chargés de la garde, de la surveillance et de l'entretien des immeubles un régime collectif destiné à couvrir l'indemnisation des salariés cessant leur activité pour cause de maladie ou d'accident, suivant les dispositions en vigueur dans la profession.

Chaque employeur s'affilie au régime géré par la CRI-Prévoyance par adhésion individuelle. Recommandée par l'UNPI, cette adhésion est à la libre initiative de chacun. Elle couvre totalement les obligations de l'employeur résultant de la convention collective nationale de travail des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

II. Définition des garanties

Les garanties offertes sont celles décrites à l'article 30 de la convention collective du 11 décembre 1979. En cas de modification de ces garanties, les parties se réuniront immédiatement pour réviser le présent protocole.

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale, les salariés sont indemnisés de la façon suivante :

a) Maladie et accident de la vie privée :

- après 1 an d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 15 jours ;

- après 3 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois, puis à 75 % pendant 1 mois ;

- après 8 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois et demi, puis à 75 % pendant 1 mois et demi ;

Cette somme est composée de quote-parts des cotisations des salariés et de quote-parts des cotisations des titulaires, versées en cas de besoin.

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires, sont appelés à les remplacer en cas de besoin.

Elle est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. Son secrétaire est désigné d'accord entre les deux collèges.

La commission nationale de travail se réunira au siège de la CIRP à Paris et c'est à cette assemblée que lui sont adressées toutes les correspondances.

Article 11 - Agrément

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Cet accord a pour objet l'objet d'un dépôt au ministère de l'Intérieur par la partie patronale et d'une demande d'extension à la commission supérieure des conventions collectives.

- après 15 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 2 mois et à 75 % pendant 2 mois.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation pratiquée du premier jour d'absence.

Il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois antérieurs, de telle sorte que, sur cette période, la durée totale de l'indemnisation au titre d'un ou de plusieurs arrêts ne dépasse pas celle définie par les alinéas précédents.

Dans tous les cas où les garanties ci-dessus se révéleraient inférieures à celles de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, la CRI-Prévoyance indemnifiera sur la base de ces dernières.

b) Accident de travail

En cas d'accident du travail, l'indemnisation s'effectue dans les mêmes conditions que ci-dessus, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise. Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en compte pour l'appréciation du droit aux indemnités de maladie.

c) Maternité

Le salarié bénéficie du maintien intégral de son salaire pendant la durée légale du congé.

Les garanties décrites ci-dessus s'entendent déduction faite des cotisations de la sécurité sociale. Lorsque celles-ci sont réduites du fait de l'hospitalisation, ou d'une saisine de la caisse de sécurité sociale pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être versées intégralement.

Le salaire mensuel servant de base à l'indemnisation est celui que l'intéressé aurait perçu en restant en activité dans les conditions normales précédant l'arrêt de travail.

III. Exécution de la garantie

a) Sont indemnisés par la CRI-Prévoyance tous les arrêts de travail dont le départ est situé dans une période de garantie (entre la date d'effet de l'adhésion de l'employeur et celle de la résiliation ou de la suspension).

b) Les maladies ou accidents survenant postérieurement à la résiliation ou à la suspension de l'adhésion n'ouvrent pas droit à garantie. Les bénéficiaires des droits antérieurs cessent leur droit à l'indemnisation jusqu'à l'expiration de celle-ci, telle que définie à l'article 2.

c) Fuoco : les dépenses de soins ne sont pas

acceptées par la CRI-Prévoyance passé un délai de 2 ans après l'ouverture des droits.

IV. Cotisations

a) La cotisation du présent régime est fixée à 0,50 % des salaires bruts globaux des salariés (quelle que soit leur ancienneté).

b) Le taux de cotisation peut être révisé tous les ans à partir du 1er janvier 1982, par accord entre l'UNPI et la CRI-Prévoyance. La nouvelle cotisation est proposée par la CRI-Prévoyance, sur la base des résultats constatés, au moins 3 mois avant le 31 décembre.

c) La cotisation est versée par l'adhérent immédiatement et à terme échu. Le défaut de paiement entraîne la suspension et la résiliation éventuelle, 30 jours après l'envoi par la CRI-Prévoyance d'une lettre recommandée.

V. Règlement des prestations

Les demandes, établies sur documents fournis par la CRI-Prévoyance, sont adressées à celle-ci par l'employeur, accompagnées éventuellement du ou des virements de comptes cotepensés de la sécurité sociale.

Les paiements sont effectués par chèque bancaire galbol adressé à l'employeur, accompagné d'un bordereau détaillant le versement par salarié.

VI. Déclarations des pensionnés assurés

Si l'employeur est adhérent à la CIRP pour la retraite complémentaire, les états fournis à cette institution peuvent tenir lieu de déclarations pour le présent régime.

Si l'employeur n'est pas adhérent à la CIRP, il informe à la CRI-Prévoyance, au moment de l'adhésion et par la suite à la fin de chaque année, la liste nominative des salariés cotisés avec l'indication du montant de salaire mensuel versé.

VII. Outils : charges sociales et fiscales

La CRI-Prévoyance offre, sur option au niveau de chaque employeur, d'assumer les charges sociales et fiscales (part employeur) afférentes à ses prestations, moyennant un

complément de cotisation ponctuel au taux de charges pratiqué.

VIII. Effet et résiliation du protocole

Le présent protocole prend effet à la date de sa signature.

Il est conclu jusqu'au 31 décembre 1981. Il est par la suite reconduit d'année en année par tacite reconduction pour une durée de 1 an. Cependant des parties signataires, l'UNPI et la CRI-Prévoyance, peuvent dénoncer sa dénonciation tous les ans au 31 décembre, sous préavis de 1 mois.

La dénonciation du protocole n'entraîne pas, *ipso facto*, la résiliation des adhésions individuelles des cotisés entre un employeur et la CRI-Prévoyance.

IX. Effet et résiliation de l'adhésion individuelle de l'employeur

La date d'effet de l'adhésion est mentionnée sur le bulletin d'adhésion dont le modèle est joint au présent protocole. L'adhésion peut être dénoncée par l'une des parties tous les ans au 31 décembre, par lettre recommandée sous préavis de 1 mois. En l'absence de dénonciation, elle se poursuit par tacite reconduction pour une durée de 1 an.

X. Dispositions générales

Le présent protocole est régi par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, le décret n° 46-1378 du 8 juin 1946 et par les statuts et règlement de l'institution.

NB. Gains résultant de la clause prévue au paragraphe II (a) (*in fine*). Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

- après 23 ans de présence : 60 jours à 100 %, 10 jours à 90 %, 50 jours à 75 % et 20 jours à 2/3 ;

- après 28 ans de présence : 60 jours à 100 %, 20 jours à 90 %, 40 jours à 75 % et 40 jours à 2/3 ;

- après 33 ans de présence : 60 jours à 100 %, 30 jours à 90 %, 30 jours à 75 % et 60 jours à 2/3.

CRI-Prévoyance : (Formulaire CRI-Prévoyance non reproduit.)

Annexe VII. Avenant n° 66 du 27 juin 2006 relatif à la formation professionnelle

Titre Ier : Formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; ANCC ; FSIF.
Syndicats signataires	CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des atisodrmantins de beins (SNHUAB) CFE-CGC, par lettre du 2 octobre 2006 ; Association des propriétaires de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, par lettre du 5 octobre 2006 (BO n° 2006-47) ; Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, créanciers et propriétaires (SNIGIC), 51, rue de l'Échiquier, 75010 Paris, par lettre du 16 octobre 2006 (BO n° 2007-15).

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, créanciers et employés d'immeubles siteigants de la cituonnen cltoceville nliatone du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle issue de la loi du 4 mai 2004 constitue une priorité pour la branche et une vltaisorion pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle est une condition pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, créanciers et employés d'immeubles setouanhit en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi-formation plenoioneflrse des gardiens, créanciers et employés d'immeubles (CEGI) comme outil prioritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;

- confirmer l'Agence PME comme OCPA (organisme paritaire coutlceer agréé) dans son rôle de conseil et de gestion des fonds de la formation ;

- dans l'attente de créer un observatoire des métiers des gardiens, créanciers et employés d'immeubles pour préconiser les évolutions de l'emploi et de la formation, la branche utilisera les données du contrat d'étude professionnelle (CEP) qui est en cours

de réalisation ;

- inciter les employeurs à atteindre leur besoins en compétences et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 1er - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du premier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, ou lors de l'assemblée annuelle des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du comité syndical.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les employeurs établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux intéressés représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Dans le cas contraire, le bilan sera communiqué aux salariés représentés et aux copropriétaires au moment de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification coïncide avec la qualification acquise.

L'ensemble des dépenses engagées par l'employeur (rémunération, allocation de formation, coût pédagogique et frais annexes) est imputable au plan de formation (1).

1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte trois types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;

- la situation personnelle du salarié au moment du départ en formation.

a) Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement liées au poste dans le cadre du poste qu'il occupe et s'inscrivent dans le champ de la qualification du salarié.

Elles doivent être organisées par l'employeur.

Ces actions se déroulent pendant les temps de travail et donnent lieu au moment de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif ou de présence.

b) Catégorie 2 : les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui précèdent l'emploi

Ces actions ont pour objectif d'apporter aux salariés les compétences nécessaires dans leur emploi.

Elles sont prévues à l'avance, à une évolution et/ou une anticipation de l'emploi.

Comme pour les actions d'adaptation au poste de travail, ces actions sont prévues dans le champ de la qualification du salarié. Elles concernent l'évolution de l'emploi.

Ces actions se déroulent pendant les temps de travail, donnent

lieu au moment de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif ou de présence.

Elles peuvent également donner lieu à dépasser la durée légale, conventionnelle ou collective du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié de catégorie A, dans le cas de dépassement ne s'imputant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, et dans la limite d'un forfait de 7 jours pour les salariés de catégorie B dans le cadre de la formation ou à l'attribution de temps compensateurs.

Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite un accord écrit.

c) Catégorie 3 : les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de celles requises dans le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un projet de promotion, de mobilité professionnelle avec ou sans promotion ou d'une action visant un développement des compétences.

Ces actions se déroulent pendant les temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Or, la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit également définir la finalité de la formation si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux obligations prévues.

L'employeur définit avec le salarié les conditions dans lesquelles sa candidature, aux fins de recrutement, sera soumise aux instances compétentes, pourra être examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation.

Le refus du salarié ou la démission dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des employeurs de moins de 10 salariés au titre du plan mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations prévues par la CGEI et des critères définis par l'instance paritaire compétente de la branche au sens d'Agefos-PME, sous la forme d'une délibération annuelle.

Toute partie en charge d'une action de formation ne peut prétendre que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par l'instance paritaire compétente de la branche au sens d'Agefos-PME.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail, lesquelles limitent les dépenses imputables sur la qualification au développement de la formation, à la rémunération des stagiaires et à l'allocation de formation (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

Article 2 - Droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

2.1. Aitcons éligibles au trite du DIF

Le DIF a notamment pour objet d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de formation professionnelle ou personnelle (bilan de compétences, VAE...), pour faciliter l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, et pour favoriser l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée.

2.2. Ajustement du DIF

2.2.1. L'appréciation du droit au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

2.2.2. Au 1er janvier d'une année N donnée, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an, traitée d'un contrat de travail à durée indéterminée, aura acquis un droit au DIF de 21 heures par an au titre de l'année N-1.

2.2.3. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulés jusqu'à ce qu'ils atteignent un plafond fixé à 126 heures sur 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année dans la limite de 126 heures.

2.2.4. Chaque salarié est informé au moins une fois par an du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Cette information pourra être donnée par tout moyen écrit, notamment le bulletin de salaire.

2.2.5. Les salariés catégorie A à temps partiel versent luer droit calculé *pro rata temporis*.

Les salariés catégorie B qui ne sont pas à temps partiel versent luer droit calculé au prorata du taux d'emploi.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois dans la même entreprise.

2.2.6. Pour les salariés embauchés au cours d'une année N donnée, l'entreprise peut négocier les droits acquis selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

- au 31 janvier de l'année N + 1, les droits sont notifiés à l'employeur ;

- au 31 janvier de l'année N + 1, l'entreprise informe le salarié des droits qu'il a acquis au cours de sa première année d'ancienneté.

2.3. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Avant ou pendant la procédure, le salarié, s'il le désire, peut être assisté d'un représentant du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical d'une organisation représentative de la profession concernée en date du 11 décembre 1979.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation...).

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Toutefois, afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Cet accord fixe les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF sont imputées sur sa participation financière à la formation.

Après avoir, le cas échéant, consulté Agéfos-PME sur les possibilités de financement, l'employeur informe le salarié des modalités de mise en œuvre du DIF.

Lorsque le total des heures de formation excède le droit acquis au titre du DIF, l'accord précise le statut des heures excédentaires.

2.4. Transférabilité du DIF

Au vu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux peuvent se réunir ultérieurement pour définir les modalités de mise en œuvre de la transférabilité.

2.5. DIF prioritaire

Chaque année, la CGEI détermine, en fonction de l'analyse du secteur, les priorités en matière de DIF.

2.6. Fonctionnement

Pour utiliser son DIF, le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur, lui indiquant l'action éligible au titre du DIF envisagée, son coût et ses dates, pour qu'il puisse se prononcer. L'employeur dispose de 1 mois pour répondre en le notifiant par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du coût de l'action de formation (art. L. 933-3).

En cas de refus, le salarié peut effectuer une nouvelle demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge financière par l'organisme partenaire agréé au titre du DIF (Opacif).

L'employeur s'est tenu de verser à l'Opacif le montant de l'allocation de formation correspondante au droit acquis et les frais de formation calculés selon les dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base de la déclaration de l'employeur aux autorités de professionnalisation.

Article 3 - Congé individuel de formation CIF

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié rattaché aux conventions légales d'ancienneté, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux actions de formation dans le plan de formation de l'entreprise dans lequel il exerce son activité.

Le droit au CIF est un droit individuel, mis en œuvre à l'initiative du salarié. Dès lors qu'il présente les conditions nécessaires, le salarié doit solliciter de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise pour suivre la formation qu'il a choisie. L'employeur ne peut lui refuser. Il peut se réserver le droit de son départ. Le salarié a la possibilité de faire une demande de prise en charge de sa formation à l'Opacif.

Le CIF offre la possibilité au salarié de suivre une formation de son choix qui doit lui permettre d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;

- changer d'activité ou de profession ;

- s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs et la durée de l'entreprise, au cours des 5 dernières années ;

- de 4 mois consécutifs ou non, sous réserve de la durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDI est de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Article 4 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant, dans le cadre d'une action de professionnalisation, des établissements généraux, professionnels et établissements dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une proposition écrite des professionnels de formation, d'une annonce écrite en entreprise et d'une convention de professionnalisation des entreprises acquises.

4.2. Objets du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

1. De favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
2. De préparer à l'obtention d'une qualification professionnelle :
 - 2.1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au répertoire national des établissements professionnels (RNCP) ou de la branche des gardiens, agents de sécurité et employés d'immeubles ;
 - 2.2. De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
 - 2.3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par la CGEI et/ou reconnue à un niveau de la qualification collective.

4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

4.4. Modalités

4.4.1. Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée (CDI) est d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les personnes qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les actions générales, professionnelles et techniques ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Il est convenu que cette durée peut être portée à 50 % maximum de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, pour les personnes mentionnées ci-dessus.

4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de branche et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de

professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les conventions de la branche ou de l'accord collectif de branche.

4.4.3. Tutorat

Les entreprises sucoix considèrent que le contrat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incluent donc les salariés à valoir la fonction tertiaire exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les entreprises saanietrgs conviennent que celui-ci :

- peut servir 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 5 - Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

La branche des gardiens, agents de sécurité et employés d'immeubles s'engage à permettre la mise en activité et développer la qualification professionnelle de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les entreprises conviennent que les périodes de professionnalisation annuelles dans les priorités de la branche respectent les principes suivants :

- le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement ;
- les entreprises doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des acquis professionnels.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

5.1. Salariés professionnels (1)

Les entreprises décident que les périodes de professionnalisation sont prévues conformément à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est inférieure au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les premières années de qualification, ou ayant occupé une fonction des emplois à temps partiel ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes ayant exercé une activité professionnelle après un congé maladie d'au moins 6 mois ou un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant de plus de 20 ans d'activité professionnelle.

5.2. Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquies une qualification professionnelle :

- soit validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en reconnaissance des acquis de la VAE ;

- s'ot rcnnoee par la branche.

Les périodes de ponirnoilistofassaen pueenvt asusi peetmrte aux salariés de ppreiciar aux teyps d'actions de fitomaorn senvuitas :

- atocins anayt puor obejt de fovaisserr l'adaptation des salariés aïsni que luer mnaeitn dnas l'emploi ;
- aicots de développement des compétences ou d'acquisition d'une qlaaficiouitn puls élevée.

Quand une piatre de la foaomirtn se déroule en dhreos du temps de travail, l'entreprise définit aevc le salarié avant son départ en farimootn la nurtae des egtenmngas aeuluqxs elle souscrit, si le salarié siut aevc assiduité la fomtioarn et siftisaat aux évaluations prévues. Ces egemnetngas ptoenrt également sur les cndonitois dnas Islqeeuls la cnadiurdate du salarié est examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fmairtoon aux ftnoioocs dlipbisones csrnoroaendpt aux cannoasscine aïsni acquises.

(1) Acitlre étendu suos réserve de l'application des dnoisitspois de l'article L. 982-1 du cdoe du travail, aux temres deqeuls les périodes de pietinsasnlorosfoain snot également oevetrus aux salariés qui ensavnegit la création ou la rerispe d'une erirspntee aïsni qu'aux fmmees qui repnnneert luer activité plfeirosnelsonne après un congé maternité (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

Article 6 - Contributions

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

6.1. Répartition des fonds

6.1.1. Epirsrenets de 20 salariés et puls :

- 0,20 % au tirte du CIF ;
- 0,50 % au trtie de la psioersltinsoanfian et DIF prriiotare ;
- 0,90 % au trtie du paln de ftorimoan et DIF.

6.1.2. Esietnrpes de 10 à 19 salariés :

- 0,15 % au tirte de la pssriisoatlonafoen et DIF prritairoe ;
- 0,90 % au ttire du paln de fmroiaotn et DIF.

6.1.3. Erptireness de mions de 10 salariés :

- 0,15 % au ttire de la panrsiolsneooiafistn et DIF priarirote ;
- 0,40 % au tirte du paln de framotoin et DIF.

6.2. Olaobigtin cellnionntneove de versement

Les enrresites snot tneeus de veserr à l'Agefos-PME, désigné OCPA de branche, les ctourobintns sentavius :

- la pssoanresftaioinilon et le DIF prirriotae ;
- le 0,40 % dû par les eierprstnes enoymalpt mions de 10 salariés au trite du paln de fotamiorn et du DIF, aevc un mnuiimm de 15 ?.

6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 jiuelt 1990, toteus les einetrspes snot asetiusjes au vsmeernt d'une caiotsotn de 1 % aïsse sur la masse silaarale des cratnots à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'Opacif compétent.

Ne dienvot titefoous pas être pirs en cmptoe :

- les salariés dnont le CDD s'est pvuoursii par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en cntraot de psnoiasnlftioeraon ;

- les jnuees étudiants recrutés en CDD pdnnaet luer cursus srilcaoe ou universitaire.

Article 7 - Répartition de la contribution professionnalisation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

L'ensemble des semmos collectées par Agefos-PME au titre de la prassoieifsioatnlmn et du DIF prtoairiire frnaenica les aoincts définies ci-dessous :

- cnratots et périodes de psrlaitonoafesisnon ;
- fniecamennt des DIF prrreaotiis ;
- fmeenotnincnot de l'observatoire prcteiposf des métiers et des quoaiftiacnls visé à l'article 8.

Chaque année, une délibération de l'instance parairte compétente de la bhrcane au sien d'Agefos-PME frixea la prat de la ccelotle affectée à cuchan des oejtifcbs ci-dessus.

La CGEI établira la ltise des aicnos de frioatmon pvaonut ernter dnas la catégorie des « DIF prioieratrs » et pnauovt être financées par Agefos-PME aevc les fonds collectés ci-dessus.

Article 8 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

8.1. Dtpiooinssis générales

L'observatoire ptcoseripf des métiers et des qaucloiftinias de la bcnhrae des gardiens, cnreeoicgs et employés d'immeubles est un otuil au scierve de la piltuqioe de l'emploi et de la foimoartn professionnelle. Il diot acaoempcngr les eleyurmops dnas la définition de lerus peiqolutis de foaitmron et les salariés dnas l'élaboration de lreus prjetos professionnels.

Les travaux aimccopls par l'observatoire vnneeint en apupi des réflexions menées au sien de la CGEI à lelqlaue ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dnas une démarche galbloe et permanente, ipmaunilqt les dveris peraieatnrs concernés par les qotusenis d'emploi et de fiomaotr dnas la brnhace des gardiens, ccreeoegns et employés d'immeubles.

Les modalités de msie en pacle et de fntenimnceonot de l'observatoire snot confiées à la CGEI.

8.2. Objet

L'observatoire diot apoetrpr :

- les ionimotrffans qetauianvitts et qietiatvauls pmrtaeent d'identifier et de mrseur les évolutions des métiers aïsni que les compétences et ftooirnams nécessaires à luer ercxicee ;
- son ccorunos à l'identification des cannghtmees qui aectffent ou snot setbcpieluss d'affecter le naevu et le cntneou des qiatcainuiofls et par vioe de conséquence les binseos de formation.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne

REGION PARISIENNE

Article 1 A - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1984

Le champ d'application du présent avenant régional est constitué par les départements de Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines et Seine-et-Marne, couvrant la région parisienne.

Avenant n 1 du 26 novembre 1981 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat des artisans et employés d'immeubles CGT des Alpes-Maritimes ; Syndicat CGT-FO de cégecos et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Syndicat CDFP de cégecos et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Union départementale CTFC des Alpes-Maritimes.

Commission paritaire

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

Il est constitué dans le département des Alpes-Maritimes une commission départementale paritaire de conciliation qui a pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, cégecos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable conformément aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionne conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale.

Son secrétariat sera assuré par le syndicat des artisans et employés d'immeubles CGT des Alpes-Maritimes.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002

Il est constitué dans le département des Alpes-Maritimes une commission départementale paritaire de conciliation qui a pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, cégecos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

Article complétant l'article 10 de la convention

Article 10 A - Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1984

Une commission régionale paritaire de conciliation fonctionne dans les limites du champ d'application susvisé et selon les mêmes règles et conditions que la commission nationale siégera à Paris au siège de l'une des organisations signataires.

La chambre syndicale parisienne des propriétaires d'immeubles ou d'appartements, 274, boulevard Saint-Germain, à Paris, assurera le secrétariat de cette commission.

- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable conformément aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionne conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale.

Son secrétariat sera assuré à tour de rôle, pour une période de 3 ans, par les organisations syndicales représentatives membres de la commission.

Article 2 - Suppression de l'aide bénévole du conjoint

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

En application du principe posé par la convention collective nationale que tout travailleur doit être rémunéré, la pratique antérieure de l'aide bénévole est prohibée. Cette règle est générale et s'applique, notamment, aux conjoints. Si un employeur, pour le service de l'immeuble, doit répartir les tâches demandées entre deux conjoints, un contrat de travail devra être établi pour chacun d'eux aux conditions de la convention collective nationale.

Article 3 - Repos hebdomadaire des jours fériés

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

Si le repos prévu à l'article 19 de la convention collective nationale ne peut être assuré, l'employeur pourra avoir recours au remplacement du personnel assurant une prestation complète, tout au moins en ce qui concerne le service des ménagères.

Dans le cas où cela ne se ferait pas, le personnel concerné, qui est obligé de faire ce travail les lendemains des jours de repos, est dispensé de tout autre travail dans le cadre du temps nécessaire pour accomplir cette tâche.

Article 4 - Définition des tâches

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

La hauteur maximale des lègères à ramener et des vannes à lever est fixée à 3 mètres par rapport au sol.

Article 5 - Taxe d'habitation

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

Il est roncenu puor la pirtae ctctnatanroe que les dinsoitoips de l'article 13.11 de l'ancienne cntoeovnin ctolivcle des cogeicners d'immeubles à ugsae d'habitation des Alpes-Maritimes cusntinotet un aaatvgne acquis.

En conséquence, la txae d'habitation afférente au lmoeeegt de ftoonin du salarié rteesra à la cahgre de l'employeur.

pas sur l'éventuelle indemnité différentielle.

En tuot état de cause, le sriaale net ne puet pas être inférieur au précédent sirlaae versé, hros prime d'ancienneté.

Avenant n 2 du 30 mai 1983 Alpes-Maritimes

Article 1er - Conditions générales de travail

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail, les sctiandys pnataorux s'engagent à clensoeir à lreus adhérents, suaf cas particuliers, de ne pas inclrue dnas les 3 hereus de pusae la période de 12 à 13 heures.

Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

La pmire d'ancienneté diot être calculée sur le salaire de bsae glbaol connvieeontnl et s'y auojte puor déterminer la rémunération cetnuatrollce brute.

La prmie d'ancienneté calculée sur le nevoauu siaalre ne s'impute

Avenant n 1 du 18 janvier 1985 Loire-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sayilndce de la propriété immobilière Ntneas - Loire-Atlantique.
Syndicats signataires	CFDT Loire-Atlantique.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

Il est constitué, dnas le département de la Loire-Atlantique, une cmismision départementale prtraiaae de conoittlacin qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la ciovennotn clietovcle nnaitlaoe de tiaavr l des gardiens, cinreogecs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas pcertriuilas de désaccord etrne eyurmleos et employés, smouis à son examen, aifn de pesorpor une sitoloun équitable, coomfrne aux txeets en vigueur.

Cette ciossmomin ftonncoerenia conformément aux dontipsioiss de l'article 10 de la coeonnvtn clvltecioe nationale.

Son secrétariat srea assuré aaernlnvteimett d'année en année par la délégation prtoalane et la délégation sicadlnye et puor la première fios par la cbhrmae syidlcane de la propriété immobilière de Naetns - Loire-Atlantique.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

Par dérogation aux dptsosoiins de l'article 14, 7e et 8e alinéas, de la conntivoen coitlcelve nationale, lluqsees doinsespt cneacront les préavis dus en cas de démission :

- alinéa 7 : « Pseoenrl de catégorie A dnnot le cifcfeneoit hiérarchique est égal ou supérieur à 141 : 1 mios » ;
- alinéa 8 : « Pnesrnoel de catégorie B : 1 mios » ,

Article 3 - Remboursement de frais

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Dans le cas où le salarié uiltse puor son sreivce de l'eau cudhae facturée au cpmouter pluraicetir de la loge, cttee cisonootmamn lui srea remboursée au même tirte que les fionurrutes dnas les cdiotnons à fiexr au cotnrat de travail.

Article 4 - Litiges

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Les oainasgionrs sinyalceds représentant les employeurs, d'une part, les otsoaringnias syidlecnas représentant les employés, d'autre part, aecpetctnt que tuos les ligiets iuilndevids luer soniet suoims aifn de ttneer un règlement de ceux-ci par vioe amiable.

il est cnenvou que les employés démissionnaires de ces catégories ne soenrt atsnertis qu'à un préavis de 15 jours.

Concernant les licenciements, il est cnonveu que le préavis srea de 3 mios qelule que siot la catégorie du salarié et suaf ftuae gavre de celui-ci.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

Compte tneu de la spécificité de la fnictoon des employés d'immeubles à epyourlems mtpeuills en Loire-Atlantique, et ntomeanmt dnas les zenos d'activité saisonnière (zones côtières), les employés d'immeubles bénéficieraient, aux teerms de la citnenvoon ceiltovlce départementale de Loire-Atlantique du 28 janv. 1972, d'un mdoe de cualcl de siraae à la fréquence.

En ce qui nocerne cette catégorie précise de salariés, le nevoau mdoe de cualcl mmuiinm srea cluei du barème d'évaluation des tâches de la civnnotoen cctolvliee ntlaoine conncranet les concierges, siot : évaluation des tâches en unités de valeur. La bsae de 60 unités de vuelar est égale à 1 heure.

Il est précisé, en tnat que de besoin, qu'en aucun cas l'application de cette doitiiospsn ne purora avior puor conséquence une réduction de la rétribution antérieure du salarié concerné.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

En aioaplticn des dinpsisotois de la ctonvinoen ctclviolee niantaloe du 11 décembre 1979, les fmemes etceeiins ont diot au tmpes de ropes prévu par la loi dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

Dans le cas d'arrêt de taivarl puor maladie, anecdcit ou maternité, l'employé diot piceeovrr 50 % du sarilae qu'il aaruit perçu s'il avait travaillé, ctete smmoe s'ajoutant aux parienotsts versées par la sécurité sociale, et ce pannedt :

- 1 mios par année cvilie puor une ancienneté cirompse ertne 3 et 12 mios ;

- 2 mios par année ciivle puor une ancienneté de puls de 1 an ;

- 3 mois par année civile pour une ancienneté de plus de 5 ans ;

- 3 mois au taux plein, orute 1 mois à 75 % du salaire par année civile pour une ancienneté de plus de 15 ans (1).

Il drmeuee cvnnoeu teufitoos qu'en acun cas le salarié ne purora reovicr une indemnité tiltoae supérieure au mtoant de son saraie normal.

(1) Alinéa étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvainer 1978 et de l'article 30 de la cioenovtnn ceiltlvcoe nntloiaae (arrêté du 23 juelilt 1985, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

En aoaplcitin de l'article 32 de la coitovnnen ceictvolle nationale, les pirates cntcaatoenrts cninnvenoet de nrircdoeue peuemrnt et seimlpnemt les dnipoiotssis de l'article 21 de l'ancienne ceonitnovn civlotlece départementale ansii conçue :

« Arictle 21

Les peairts sregtaaniis cneninenvot d'affilier le peresonl à un

Avenant n 2 du 28 février 1985 Loire-Atlantique

Article 1er - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

Conformément aux doiptisnoss de l'article 10 de la cintonvoen cililcoetve nonliatae des gardiens, cenreoigcs et employés d'immeubles, la cmmsiosion départementale paiiartrre aodtpe un règlement intérieur dnot le ttxe deureemra annexé au présent avenant.

Article 2 - Protection des salariés

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

Hors le cas de leiccnemient pour mitof économique d'ordre seutrucl ou conjoncturel, pour motif dpclainsriiie aanyt pour cuase une fatue gyrae ou lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à roaisn de 3 au puls par otirgianaosn syndicale, qui siégeront à la cisiomsomn départementale priatarie ne porront être licenciés snas qu'un aivs préalable ait été donné par cttee commission. Une ltsie des mrems de caquhe délégation, pnoalarte et salariale, dvrea être déposée par les ptareis concernées auprès de M. le detircuer départemental du taiavr au début de cuaqhe année civile. Ne sernot considérés cmome bénéficiant de la pottcreion spéciale ci-dessus prévue que les salariés fragiunt evcfitmfeenet sur l'état aisni déposé.

Pour la première fois, la litse des mmbrees pictptraanis des duex délégations drvea être déposée dnas un délai de 1 mois à cmeoptr de la siuargtne du présent avenant.

Article 3 - Crédit d'heures

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

En atlcipapoin des dosopisiitns de l'article L. 132-17 du cdoe du travail, les salariés meembs de la délégation siaalrale à la csmiisomon départementale paritaire, à rsiaon de 3 au puls par onriitgsoan syndicale, et dnot les nmos arnout été régulièrement déposés au début de chaque année civile auprès du dueicretr départemental du trvaal conformément aux dpissoontis de l'article 2 ci-dessus, pourrrnt bénéficier de 2 jours par an à prenrdre par journée ou demi-journée, pour préparer les réunions

régime de rirtteae complémentaire.

Elles décident de cihiosr le régime de ratitere complémentaire de la casise de rrtiatee isopfntesoieIrlInnere Crip, dnot le siège régional est à Clhoet (Maine-et-Loire).

La casoioittn est supportée à rsaion de 40 % par le salarié et de 60 % par l'employeur.

Les dspioitioisns reatievls au scvreie des pietosartns snot cllees définies par le règlement de la casise de rrietate interprofessionnelle. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

Le pienemat du salaie est effectué mulnmelseenet le deerinr juor du mois au puls tard.

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

Les peiats crnteoaatctns cniennonevt de dedmnear snas délai l'extension du présent avenant.

de la commission.

Ces journées feront l'objet d'une iimeansniotdn financière par la cmrbhae sacyIndie de la propriété immobilière Nnaets - Loire-Atlantique, calculée sur la bsaie de 8 hruees par jour, au cfioenecift 255 du psernneol de catégorie A de la cinovnteon colelcvite nationale.

Article 4 - Dispositions particulières aux stations balnéaires de la Loire-Atlantique

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

Les salariés arssnuat le srecvie des oerdurs ménagères les diemhacns et juros fériés dnas les cumomnes du ltarotil anyat la qualité renconue de siatton balnéaire, et suos réserve de l'autorisation préalable de l'autorité atimisdvirtane compétente, bénéficieront :

- siot d'un reops ctmsoraenipoe majoré de 100 %, calculé pro rtaa temporis, pirs en dhoers de la siosan ;

- siot de l'application des dsnoiiistpos de l'article 19 de la cvtnoeionn coivcetlle nationale.

Article 5 - Débouchage des vide-ordures

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

Si ce tpye de tâche n'est pas prévu au contart de tiraavl aevc aofteaitfcn corroeannptse siot d'unités de valeur, siot d'un horeaire meeusnl et, même en ce cas, si la fréquence des ietnenvtnoris nécessaires s'avérait anormale, l'employeur dvera friae apepl à une erprnsitee spécialisée. Si le salarié aptcece d'effectuer ce travail, il preevca une indemnité de 75 F par irititnovenen et il lui srea fourni, cuqhae année, une piare de gants et un tablier.

Plus d'une iietonrnevtn par mois pour déboucher un vide-ordures est considérée cmme anormale. Dnas ce cas, il cvonenit de prévoir l'intervention d'une erpritsnee spécialisée.

L'indemnité de débouchage des vide-ordures est fixée à 126 F pour tneir compte de l'évolution des salaires. Au 1er jenaivr de cuqhae année, cette indemnité srea revalorisée sur la bsaie des saleiars définis par la profession.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

Annexe à l'avenant n 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique

Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique

Article 1er - Objet de la commission

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

La cimsmoosin a un dolbue obejt :

a) Négociier ttoeus mfncciaaootdis ou andncoojtis apportées à la cinvoeotn celltocvie naaliente dvaent firae l'objet d'avenants départementaux ;

b) Vleiler à la bnnoe aaiotcplipn de la citooenvn cceiotvllle nationale, résoudre les problèmes généraux reitlafs à son interprétation, étudier les cas picaueirrllts de désaccord etnre elomeupyr et employé smoius à son exaemn aifn de poseorpr une sotuolin équitabile.

Article 2 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

a) Dnas le cas visé à l'article 1^{er} ci-avant :

Les ctinnaivoocos snot adressées par le dticueerr du tiaavr et les séances présidées par un deurceitr ou un icnetsuepr du travail.

Dans le cdare départemental, la conovcation est oraitlgobie si elle est demandée par une oiogsraintan représentative.

Les accrdos intnervuus dneont leiu à la rédaction d'un avanent siomus à la suargntie des osatiginonras représentatives.

b) Dnas le cas visé à l'article 1^{er} b ci-avant :

Les réunions penuevt se teinr hros la présence d'un représentant de la dtoircien du travail. Les réunions se fonret sur cionvoocatn de la ptarie la puls diligente.

La cdinooitn ogrioaitlbe reusiqe puor la validité de teiels réunions

Avenant n 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation Loiret

Signataires	
Patrons signataires	Chambre silyndcae de la propriété bâtie d'Orléans et du Loiret.
Syndicats signataires	CGT Lierot ; CGT-FO Loiret.

Les preatis sieragnitas demndnaet l'extension snas délai du présent avenant.

est qu'y sieont convoquées tteous les oastiiarngons représentatives.

En l'absence d'un représentant de la dotriecin du travail, la présidence rdieenvra amvteinatlrenet à cnhcaue des parties, l'autre aynat aetamqetnumout le secrétariat de la séance.

La cooimssmin pendrra ses décisions, en cas de vote, à la majorité des viox des délégués ocflfiies présents ou représentés, tuos collègues cnofdnuos et la viox du président n'étant pas prépondérante.

Les décisions piress fnerot l'objet d'un procès-verbal signé omegaolerbitint par les président et secrétaire de séance.

Article 3 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

La ciosomismn départementale paiarirte cremnpod les représentants des osariintogans sdicalnyes seatuvins :

- oonasratiign ponlaatre : cbmahre scldnnyiae de la propriété immobilière ;

- onosagairtins ouvrières : CGT, CGT-FO, CFTC, CFDT, SNIGIC.

Article 4 - Méthode de travail

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

La csosimmion ne puorra être siasie d'un sujet à eiamxenr que par une osairntgoian représentative.

Dans un but d'efficacité, aifn d'éviter le rproet de décisions d'une séance à l'autre puor complément d'information, il est aimds et accepté par les penarreatis suoacix que tuos les dntmcoeus uetlis puor délibérer sur l'ordre du juor srenot communiqués préalablement par la pitrae concernée aux areuts parties, dnas un délai rsanobnlaie puor en prmteerte l'examen. Très particulièrement, tuote oantoasirign représentative désirant aeptrtopr une mciodfoatiin au ttexe de la ceionvnotn cleocitvle noilanate foluerrma sa ptorpoioisn suos frome de poejrt d'avenant.

Article 5 - Modification du règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

À la daendme d'une oniaorsitgan représentative, le présent règlement intérieur puet être modifié par la comsmisoïn à la majorité prévue à l'article 2 b ci-avant.

Article unique -

En vigueur étendu en date du 10 juin 1983

Il est constitué dnas le département du Lrieot une comoissimn départementale parirtiae de cinlciaootn qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la cnvoitoenn clotceville noatlanie du trivaal des gardiens, cecgrienos et employés d'immeubles en dtae du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas piirrulaetcs de désaccord etrne eeypmuolrs et employés, smiuos à son examen, aifn de psopreor

une sotonlin équitabile cornfmoe aux texets en viguer.

Cette cisosiomn fontienncroa conformément aux dsntoisoisps de l'article 10 de la cnveootnin cvctoleile nationale.

Pour la première session, la présidence srea tirée au srot enrte les duex collèges ; après la durée de celle-ci, la présidence srea

Avenant du 18 novembre 1981 Rhône

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des sociétés immobilières françaises ; Groupement des sociétés immobilières d'investissement ; Chambre slncydaie des propriétaires et copropriétaires ilobrmieims de Lyon, affiliée à l'Union naaointle de la propriété immobilière.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC.

Article 6 (1) - Avenant intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979

En viguer non étendu en date du 18 janv. 1991

En référence à l'article 23 de la covntieonn cioctelvlv natinoale :

Après l'avant-dernier paragraphe, ajouter :

« Évaluation fioarftarie des fournitures, électricité, gaz, eau cuadhe ; le pirc du keitwhoturale srea fixé avnat le début de caqhue année par la csomiisomn paritaire. »

Décision de la cosmiomsin prtraiaae du 20 décembre 1990 (applicable au département du Rhône à ctmepon du 1er janvier 1991) (2)

Entre :

La cmarbhe slidnayce des propriétaires iomimbirels ;

Le sncaidy des sociétés immobilières françaises ;

Le guoeepmnr des sociétés immobilières d'investissement,

D'une part, et

Le sydicnat CDFT ;

Le snyidact CTFC ;

Le snaycidt CGT ;

Le siaycdnt SNIGIC,

D'autre part,

il a été cenvou ce qui siut :

Le maontnt des indemnités csonntuiatt le saalrie en nautre est modifié, à cpeomtr du 1er javiner 1991, siot :

1° La vlauer du ktalheuwowie passe à 0,8328 F, d'où les évaluations stvianues des sleaais en ntarue :

- électricité : 55 kttwalois : 45,80 F ;

- gaz : équivalent de 92 koielraetuthws d'électricité : 76,61 F ;

assurée aitneltavnermet enrte les collèges. Le secrétariat srea tuojuos occupé par un membre du collège opposé à cleui du président.

Le président et le secrétaire snoret désignés, à la sutie d'un vote, prmai les curiaedndtas présentées par les ornoiaaginsts saciednyls d'employeurs et de salariés. Suel le collège intéressé penrrda prat au vote. La durée de luer mdnaat srea identique.

- cafulhgae : équivalent de 120 keetahwiulorts d'électricité : 99,93 F ;

- eau cduhae : équivalent de 98 kluachteeriwots d'électricité : 81,61 F.

2° Le resmrbmoeenut de la frtuiurone d'eau cudhae s'effectue à rasoïn de 47 F le mètre cbue d'eau chaude.

3° L'indemnité en cas de grève des éboueurs 3° est fixée à 0,48 F par juor et par appartement.

(1) Atircle étendu snas préjudice de l'application de l'article 23 de la cnotneovn celcoitvle nationale.

(2) Donoiipiistss non étendues.

Article 1er - Champ d'application

En viguer étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 1er de la civennoton coteclvlv ntinalaoe : « Le chmap d'application géographique du présent avenant crpnemod le département du Rhône. »

Article 2 - Commission paritaire de conciliation

En viguer étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 10 de la cvntenoin coviltclee ninaalote :

L'article 10 de la cieotovnnn cvellitocce nnlaoaite est complété asnii qu'il siut :

« Une coosismimn départementale priitraae siégera à Loyn dnas les bureaux de la dritcieon départementale du travail. Elle arua puor mssiion l'examen des différends nés de l'application de la convention.

Elle cmoenprdra en nrbmoe égal, d'une part, des représentants des omngaeirss d'employeurs signataires, d'autre part, des représentants des snitcdays de salariés signataires. Elle srea présidée par le deteucriir départemental du tiavral ou son représentant. Elle se réunira au mions une fios par tmitserre sur cctaovoionn du président.

La csismomion patriaire proura connaître également des leitgs pctriualres aanvt tuote icnstane et désignera à cet eefft ctiernas de ses mmberees en qualité de conciliateurs. »

Article 3 - Rupture du contrat de travail

En viguer étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 14 de la cnoetonivn colvictete nmlataioe :

Le deiernr pgraarhape de l'article 14 de la coinoenvtn cilcolvtee naiotanle est modifié asini qu'il siut :

« Si le salarié torvue un neuovl emolpi pndeant la période de préavis, il proua qetutir son pstoe suos réserve d'en aviesr l'employeur au mnios 1 mios à l'avance. En cas de licenciement, ce délai est ramené à 15 jours. Asnii ce dreienr est dégagé... » (Le

rtese snas changement.)

Article 4 - Absence pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 15 de la cevootninn cciotlvlee nlnitaaoe :

Le premier pahgprarae de l'article 15 est ainsi complété :

« Toutefois, la durée de l'absence est portée à 60 hruees dnas le cas d'un préavis de 3 mois. »

Article 5 - Conditions générales de travail

En vigueur étendu en date du 31 déc. 1989

En référence à l'article 18 de la cvtonionen cvoteclile ntnliaaoo :

La pshrae svutnaie est ajoutée après le troisième prhpragaae :

« La durée journalière d'ouverture de la lgoe srea diminuée du tmeps d'exécution des tâches mltniaeeas et tardives, tleels que le srievce de l'éclairage, des peorts et des poubelles ; ce tmeps srea fixé par le cratont de travail. »

Le denierr ppagrahae est modifié comme siut :

« Dnas le crade de l'amplitude de la journée de taaivrl de 13 heures, le salarié bénéficiera d'un tmeps de pasue mniimum de 3 heures. Pnnadet ce tepms de pause, les salariés pveneut s'absenter puor des mfitos prolsnenes et familiaux.

Ils donervt fiare en srtoe que cttee abnecse ne siot pas préjudiciable au svierce et ils dornevt pleacr sur la ptore de luer lngoeemt une ntoe inudianqt l'heure de luer rteour anisi que les noms, areessds et numéros de téléphone des eistrpnrees qui aneiurat à itrenveinr en cas d'urgence ; ascenseurs, chaufferie, ctasnnaaillos rompues, etc.

Si l'emploi est confié à un couple, les duex époux bénéficieront emebnlse de cette possibilité d'absence, de ctoure durée.

Les heeurs de psuae poonrurt être prises en une ou duex fios et sonret fixées par le cnarott de travail. »

Les oannsoairigts paraetlons s'engagent à celiolsenr à luers adhérents d'inclure, suaf cas particulier, dnas les hurees d'ouverture de la lgoe fixées par le conratt de travail, la période de 12 heerus à 13 h 30.

Article 7 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 25 de la cnootnvien clciveolte niotaanle :

La psrhae sunitave est ajoutée anavt le pmieerr pagpharae :

« L'octroi du congé est ogiltboaire puor l'employeur. »

Article 8 - Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 26 de la conevtionn cilcleovte nlaianote :

Les 2e et 3e alinéas du paparrhgae a de l'article 26 snot modifiés ansii qu'il siut :

« Le remplaçant srea rémunéré dtmeereinct par l'employeur aux coontindis de la présente convention.

Dans le cas où le remplaçant n'effectuera pas la totalité des tâches hielulatbes du salarié en congé, son sliraae srea fixé de gré à gré.

L'employeur ne porura egexir que le lgoenemt de fcoonitn du salarié en congé siot mis à la dtsiposoiin du remplaçant. Toutefois, la partie du legeomnt réservée au sevirc de l'ensemble iemmiilbor et puvaont être complètement isolée srea laissée à la doistpiiosn du remplaçant.

Si l'employeur n'accepte pas dnas les 8 juors le remplaçant présenté, il lui anrippetat de proviour lui-même au remplacement. »

Article 9 - Congés pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 27 de la ceovinnton ccivelolte niotaanle :

Une mticdfaioion est apportée qunat au nbmore de juuos accordés dnas les cas sutiavns :

« 2° Décès du conjoint, d'ascendant ou daeecdnnst en lgine deirtce : 3 juors ouvrables.

3° Nnscsaaie ou aooiptdn d'un efnant du salarié : 1 juor oarubvle de congé en supplément du congé légal siot au ttoal 4 juors ouvrables. »

Article 10 - Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 28 de la cnvnoetion ccteollvie nniolaate :

Le denierr alinéa du ppahargare 1er est modifié de la façon snuiavte :

« 6 mios puor les salariés dnst l'ancienneté est supérieure à 15 ans, décomptés sur une période de 12 mios consécutifs. »

Article 11 - Indemnité de grève des éboueurs

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006

Un arcltie 24 bis est inséré dnas la cenvnitoon cteliclove naintloae et s'intitule :

« Alritce 24 bis. Indemnité de grève des éboueurs

En cas de grève des éboueurs se pngaelnroot au-delà de 5 jours, il est attribué une indemnité. Cttee indemnité ne srea versée qu'au salarié eecnfutfat pnermoneleenslt la matiuaionlpn des plbueeols et suos réserve que les tâches supplémentaires seioint efeneeftmcvit accomplies. Elle srea due dès le pmierer juor de la grève et calculée à pitrar d'une bsaie déterminée avant le début de cahuqe année par la cimssimoon paritaire.

À cetmpor du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 ? par lot principal. »

Article 12 (1) - Fournitures voir exclusion figurant dans l'arrêté du 4 juin 1982

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006

Un article 35 est ajouté à la convention collective nationale et s'intitule :

« Article 35. Fournitures

Eau froide. Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de potes d'eau dans les parties communes et où le gardien-concierge doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le potes d'eau de son appartement sur son compteur, une indemnité forfaitaire mensuelle sera versée conformément au 1/12 d'un forfait annuel prévu au prix de 1 mètre cube par an et par local pinacpirl avec un maximum de 100 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

Eau chaude. Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de potes d'eau chaude pour les parties communes et où le gardien-concierge doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le poste de son appartement ou procéder lui-même au chauffage de l'eau, il lui sera versé une indemnité forfaitaire conformément au prix de 1 mètre cube par an et pour 5 locaux au maximum de 20 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

À compter du 1er mai 2006, le prix de l'eau chaude est fixé à 8,75 ? le mètre cube.

Avenant du 3 mars 1982 Savoie

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des ategns immobiliers de la Savoie (FNAIM) ; Chambre syndicale des propriétaires immobiliers de la Savoie.
Syndicats signataires	CFDT.

Article 1er - Annexe au chapitre II de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Si un litige survient dans une copropriété entre un ou plusieurs propriétaires et un ou plusieurs préposés, ces derniers pourront, sur leur demande, être entendus par le conseil syndical de la copropriété, voire l'assemblée générale, en présence des parties intéressées.

Article 2 - Annexe à l'article 10 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Il sera constitué d'un comité composé d'un représentant départementale permanente chargée de veiller à l'application de la présente convention, d'en interpréter convenablement les clauses, de régler les conflits nés de l'application de cette convention, ou de recevoir les doléances des parties en ce qui concerne les problèmes du travail ou de sa rémunération.

Cette commission sera composée de 4 salariés représentant les organisations de salariés syndiqués et d'un nombre égal de représentants employeurs.

Ces membres sont désignés par les parties, au siège des bureaux sociaux dès le dépôt légal de la convention, pour une durée de 1 an, ce mandat étant renouvelable. La présidence revient alternativement à chacune des parties, l'autre ayant le secrétariat de séance.

Fourniture d'un belon de travail pour les hommes, d'une blouse pour les femmes. Ces vêtements seront remis à l'expiration de la période d'essai et ensuite une fois par an et également en cas d'accident.

Fourniture suivant les besoins d'une veste imperméable, d'une paire de gants résistants pour la manutention des matériaux et d'une paire de bottes ou chaussures de sécurité. »

(1) Dénonciation par lettre du 13 juin 1991 de la CTFC de l'article 12, concernant l'eau froide.

Article 13 - Taxe d'habitation

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2002

À compter du 1er janvier 2002, la taxe d'habitation sera remboursée par l'employeur à hauteur de 60 % à tout salarié bénéficiant d'un logement de fonction asiscrece au contrat de travail. Cette disposition ne reent pas en cause les avantages illicites acquis, les dispositifs collectifs ou les accords d'entreprise pour lesquels est prévu ce remboursement.

La quote-part de la taxe d'habitation relative à la partie du logement qui sert à accueillir du public, à entreposer du matériel, à installer les systèmes de sécurité, est remboursée intégralement par l'employeur.

Ces nouvelles dispositions négociées par les parties se sont appliquées à l'usage dans le département du Rhône dénoncé par les époux les 18 et 21 octobre 1993.

La réunion de la commission paritaire de coarbitrage se fera sur convocation de la partie la plus diligente, dès que les membres seront saisis d'une requête, au plus tard dans les 2 semaines qui suivent cette convocation dans un local choisi par le président en fonction pour cette réunion.

En cas de carence de l'une des parties, la convocation sera adressée par l'inspecteur du travail qui présidera aux débats de la commission pour ce qui concerne le problème évoqué ayant fait l'objet de cette carence. Dans tous les cas, les membres de la commission peuvent demander l'assistance de l'inspecteur du travail.

La commission établit un procès-verbal de sa délibération, qui sera communiqué aux parties signataires.

Lorsque la commission aura émis un avis à la majorité de ses membres présents, le procès-verbal devra être intégré du présent avenant et modifié de façon à ce que les clauses objet de ce procès-verbal, dans la mesure où les conditions de parité ont été respectées lors de ces délibérations.

Annexe à l'article 11 de la CCN

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

En ce qui concerne les saisonniers, le contrat individuel devra mentionner la date du début et de la fin de saison et chaque trimestre une session de travail, laquelle sera terminée à la date de reprise de la saison suivante.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

L'employeur ayant recruté du personnel hors de la localité où le salarié devra effectuer ses fonctions sera tenu de régler au salarié :

a) Le coût du transport aller et, dans le cas de retour du salarié à sa localité d'origine, le coût du transport retour, y compris pendant la période d'essai, dans la mesure où l'initiative de la

rrputue imocnbe à l'employeur, hrmios le cas de ftaue lodrue ;

b) Le saliare en espèces des journées de déplacement et les fiars de ntrrouriue et d'hébergement afférents à ces journées.

Article 5 - Annexe à l'article 14, § 1, de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

La dedmane par le salarié de la réunion de la csmoimiosn piairatre départementale prévue à l'article 2 ci-dessus puor enrntdee les pteairs en cfilnot serupinasdt de facto, suaf en cas de fatue grave, la procédure prévue aux atclires L. 122-14 et svuiants du cdoe du travail. Ctete procédure ne raeinecrmmocet qu'après les délibérations de lditae commission.

Article 6 - Annexe à l'article 18 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Les vêtements et aecescoriss exigés par le tviaral tles que bottes, gants, blouses, livrées, bules de chauffe, etc., foernt l'objet de bnos d'achat aunnles dnot le mtnoant srea fixé en même tpems que la vluaer du point et ne ponourrt être déduits du salaire, suos qqeluuu fmore que ce soit.

Le matériel nécessaire à l'exécution des tâches fixées par le cnotrat de tiaravl tel que récipients, détergents, outillage, toensueds à gazon, matériel de déneigement, etc., srea fourni et etneertnu par l'employeur, le préposé anyat la responsabilité du meaitnin en bon état de fetiocnenonnm et de propreté.

Article 7 - Annexe à l'article 19 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Dans les ileebmums situés en snitaots de vacneacs et où les salariés ne snot pas assez nemurbox puor prteetrme l'organisation de paneenmcres par roulement, le reops hmbaradioede des dhmnacies et juors fériés purora être différé pnanedt une période de 3 mios au maximum. Dnas ce cas, le salarié arua dorit à 2 juors de congés pirs en dehors de la sasoin d'ouverture de la station. Cette dérogation ne purroa être appliquée que dnas la meruse où l'employeur en onibterda des autorités compétentes.

Dans les aretus imbmueles et dnas le cas où le rmmealeecpnt d'un salarié un juor férié s'avérerait iblpmssioe et si celui-ci n'a pu bénéficier de cttee journée du fiat des cntnearitos du travail, cttee sujétion lui ovuirra le droit à auant de jours de congés supplémentaires, qui pourront, sur sa demande, être accolés au congé principal, qu'il arua travaillé de jours fériés diupes son direner congé.

Article 8 - Annexe à l'article 22, § 1, de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

La cmoismosin ptraaire de la Sioave prévue à l'article 2 ci-dessus srea réunie à l'initiative de la pratie soussignée la puls dgeintlie puor fixer, à trtie provisoire, une novelule vluaer du ponit caquhe fios qu'une réunion sur le paln naonatil prévue à cet effet dnas le

cadre de la cniootenvn ceocvllite ninaotlae n'aura pas été tnuue dipees puls de 12 mois.

Article 9 - Annexe à l'article 22, § 2, de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Puor tienr ctmpeo du surcroît de taviral occasionné par les arrivées mvaeiss de nevuuaox ocuptcans dnas les ieembmuls des stnatos træhlems ou des sttionas de strops d'hiver et d'été, il srea attribué un supplément de 5 % sur le slraaie gablol des préposés de ces stnatos pdennat la période d'occupation mimalxae des immeubles, ces périodes étant oiglmtebienroat mentionnées dnas le ctronat idieviundl des intéressés.

On ennted par périodes d'occupation mxailmae les mios de décembre, janvier, février, mars, avril, jeullit et août puor les stitnaos de srptos d'hiver et les mios d'avril, mai, juin, juillet, août, sbmerepte et obcotre puor les sitnoats thermales.

Par ailleurs, puor tnier cpmtoe du coût de la vie dnas les sttniaos de sports d'hiver, la bsae de ccual des saaleirs des préposés de ces snottais srea majorée de 15 %.

Article 10 - Annexe à l'article 23 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Un abttemneat de 15 % srea appliqué sur le monantt de l'avantage en nartue loeemngt dnas les ibmeumels situés dnas les saitntos de vanaeecs puor tiner cptmoe ftnmiaerefiroat des conoiidnts particulières de l'habitat en stations.

Article 11 - Annexe à l'article 24 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Puor l'attribution des pirms d'ancienneté il srea tneu compte des années de srcevie dnas la psoesirofn et non seeemmult cehz le même employeur.

Puor les employés saisonniers, l'ancienneté se détermine en aindndationt tuos les mios travaillés diueps la première ehmcbaue dnas la profession, snas que ce cuclal psusie aivor puor eefft l'attribution de minus d'une année puor duex soasnis consécutives.

Article 12 - Annexe à l'article 26 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Dans le cas où un salarié désirerait s'absenter puor cncennoaves pennoerlsels en dhores des cas prévus par les dsiinotoisps des aiterlcs 19 et 26 de la cveninoton coellicvte nationale, il srea tneu de se faire racelmpet par une posrenne de son chiox et dnas les coioidnts fixées par la réglementation du tavrail et après en avoir informé son eloympet ou son représentant. Le salarié ne preceva pas son salaire. Le rcnealeempmt srea payé par l'employeur sur une bsae égale à clele du salarié remplacé.

Article 13 - Annexe à l'article 26, § a, de la

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Si 10 jours avant son départ en congés le salarié n'a pu trouver de remplaçant, il en avertit son employeur qui a le droit de désigner le personnel de remplacement.

Article 14 - Annexe à l'article 28 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

L'usage du contrat de travail a été résilié dans les conditions de l'article 28 de la convention collective nationale et que le salarié recrue ultérieurement une nouvelle embauche, les parités embauchées s'engagent à lui réserver une priorité d'embauche.

Article 15 - Annexe au § 4 de l'annexe I à la CCN

Avenant du 24 mars 1982 Var

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ; Chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération régionale du patronat.
Syndicats signataires	Union départementale et syndicat CGT-FO des coiffeurs et employés d'immeubles de Toulon et du Var.

Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Conformément à l'article 2 de la convention collective nationale relative au maintien des avantages acquis, il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des gardiens, créanciers et employés d'immeubles.

Article 1er à 13

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Sans changement.

Article 14 - Rupture du contrat de travail (démission, licenciement)

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Ajouter en fine :

- le licenciement d'un membre du bureau syndical est soumis à la commission paritaire (art. 5 de la convention collective de Toulon et du Var) ;

- le logement d'un gardien, créancier ou employé d'immeuble logé âgé de plus de 65 ans et qui cotise dans un cas social sera soumis à la commission paritaire (art. 17 de la CCN de Toulon et du Var).

Tous travaux de déneigement effectués à la mi-novembre dans les stations de sports d'hiver sont rémunérés sur la base du tarif fixé pour les travailleurs qualifiés majoré de 50 %.

Article 16 - Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Les salariés embauchés avant le 1er janvier 1982 bénéficieront seuls des avantages découlant de la convention collective départementale à laquelle s'est substituée la convention nationale.

Pour les employés embauchés avant le 1er janvier 1982 et si le nouveau décompte de leur salaire (établi dans le cadre de la convention collective nationale) fait apparaître à ce titre une indemnité différentielle, celle-ci évoluera comme l'ensemble du salaire en fonction des variations de la valeur du point fixée en vertu de l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 15 à 17

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Sans changement.

Article 18 - Conditions générales de travail
En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Ajouter au dernier alinéa :

"Dans les 3 heures de pause prévues ci-dessus, 2 heures sont réservées aux activités personnelles du salarié."

Article 19 - Repos hebdomadaire et des jours fériés

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Ajouter au dernier alinéa :

"Le gardien, créancier ou employé d'immeuble titulaire des travaux pour la copropriété en dehors des heures citées à l'article précédent bénéficie des garanties légales en cas d'accident de travail."

Article 20 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Alinéas 1, 2 et 3 sans changement.

Les alinéas 4 et 5 sont supprimés et remplacés par :

"Maintien des avantages en nature : eau chaude, eau froide, gaz, électricité, chauffage, dans la limite des quantités prévues à l'article 13 de la convention collective de Toulon et du Var et taxe d'habitation.

"En ce qui concerne le logement de fonction, référence sera faite à l'article 20, 1er alinéa, de la CCN et à l'article 13 de la convention collective départementale de Toulon et du Var."

Article 21 à 25

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Sans changement.

Article 26 - Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

a) Rmnlmcepaet du salarié logé,

Ajouter à la fin du 2e alinéa : "selon les possibilités matérielles dnas cuhqae cas".

b) Goacitifatirn alnuene : snas changement.

Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis Var

Signataires	
Patrons signataires	Chambre saidnclye propriétaires et copropriétaires de Tooul et du Var ; Chambre sadyicnle des atnegs irbmoeiimls de Tlouon et du Var, fédération vioasre du patronat.
Syndicats signataires	CGT-FO des cionerecgs et employés d'immeubles du Var ; Union loacle CGT des cgeroinecs et employés d'immeubles.

Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Il est admis le minaeitn des anaatgevs aqucis stainvus :

1. Angvaeats en nartue :

- le leeomngt qui derva être tneu en bon état et poprr ;
- l'eau foidre et l'eau cudahe si elle est fironue par l'immeuble. Il est précisé que ces avgetanas snot dus en totalité aux hisriesus concierges.

Pour les aurtres catégories de concierge, l'eau destinée au scviere de l'immeuble et aux bosines ptrearciulis des ccoegnreis srea firunoe getuirmnetat à crrcnceonue d'un mmaixum de 500 liets par juor - tuot dépassement étant mis à la cahgre du concierge. En cas d'urgence particulière, ce vumole porrua être augmenté.

En cas de futurirnie d'eau chaude, la quantité allouée srea fixée d'un commun acrcod (minimum 98 % équivalent électricité, art. 23 CCN) :

- électricité : 55 kW par mios et pdnnaet ttoue l'année ;

Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

Article - Texte de la loi n 78-49 du 19 janvier 1978, article 1er

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1978

Les dtrios neauovux ouretvs par les csauls de l'accord ntoiaanl interprofessionnel, annexé à la présente loi et rielatf à la

Sans changement.

Les pariets sagenraitis daenmnedt l'extension du présent aanevnt qui srea déposé au gfrfee du cosienl de prud'hommes de Toulon, et un elirpaxmee srea adressé à la drocieitn départementale du tviaarl et de la main-d'uvre.

- gaz : 92 kW (équivalent électricité) par mios et pnanedt tuote l'année ;

- chfufagae : celui-ci est accordé à trtie gratuit.

2. Aeavgtans divers.

La txae d'habitation est un dirot cclnovemlteeit acquis.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Il srea procédé dnas un délai de 3 mios suivnat la stauinrge de cet avanent à la désignation des meebrms de la cmsoiimsn ptiarrae départementale puor cucnhae des ogasnniitraos plosfinolsneeres sateinrigas ou adhérentes.

Les scanyitds dervnot communiquer, par pli recommandé, aux ptireas satiraengs ou adhérentes ansii qu'à l'inspection du travail, la lsite des mermbs de luer beureau et de la cimosismon paritaire.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Tout lenciicement d'un mebmre du breauu d'un scniaydt de cneeoircgs sntiragaeis ou adhérents à la convention, ou d'un mbemre de la csommsioin paritaire, envisagé par l'employeur, dvera oeitmgerbolnat être smuios à la csimosimn paritaire.

En cas de désaccord, le lciemenneict porura ievntrnier sur aivs de l'inspecteur du travail. Au cas ou le désaccord persisterait, les praitees poruornt se povouroir en justice.

La même procédure est acalpiplpe au linnmciecet des acnines membres du bureau didut snyadict ou de la cmsoiismn pirtairae pdanent une durée de 6 mios après l'expiration de la ctsoaesin de leurs fctnonios au sien de ces institutions.

Article 4 - Remplacement du salarié logé

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

En complément de l'article 26 de la covenoitnn collective, il est rajouté à la fin du 2°alinéa :

"Selon les possibilités matérielles dnas cauhqe cas et nmtanomet lorsqu'il est pblissoe de différencier la lgoe du lmecongnt de fonticon à uagse d'habitation du creconige remplacé."

Les petaris singtaerias demndaent l'extension du présent avnaent au neaivu départemental qui srea déposé au gfrfee du tubiarnl des prud'hommes de Tuolon et un eepixmlare srea adressé à la deicirton départementale du tivraal et de l'emploi du Var.

mensualisation, snot acquis, à cmteopr du 1er jeniavr 1979, aux salariés des poofsrnises visées à l'article L. 131-1 du cdoe du travail, à l'exclusion des pfreossions agricoles, et au peemirr alinée de l'article L. 134-1 du même cdoe qui n'étaient liées, à la dtae de sa signature, ni par un acrcod de mensualisation, ni par des cueasls de mansieaosliutn inscuels dnas des conevoitnns ctelleicvos prtonat sur l'ensemble de ces droits.

Ils snot acquis, le 1er jaeivnr 1980 au puls tard, aux salariés des prfinosoess visées à l'alinéa précédent et qui étaient liées, à la dtae de sgunraite de l'accord annexé, snot par un aorccd de mensualisation, snot par des clseuas de muisltoaineas iclneuss dnas des conntinoevs coicveletls pntaort sur l'ensemble de ces droits.

Un décret en Ceisnol d'Etat détermine, en tnat que de besoin, les modalités d'application des alinéas précédents et nteommat les

Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation

Article - Annexe à l'article 1er de la loi n 78-49 du 19 janvier 1978

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Article 5

A cepotmr du 1er jneavir 1978, une indemnité dsitntcie du préavis srea accordée, en dhoers du cas de futae grave, aux oeurrvs visés à l'article 1er licenciés anvat l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude rcnenuoe par la sécurité siolace ou de bénéfice des dtosinipoiss de l'article L. 332 du cdoe de la sécurité sociale) et aanyt au mnois 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité srea calculée cmome siut :

- mnios de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- à pratir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté puls 1/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le saialre à pdnrree en considération puor le cucall de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 deirerns mios précédant le lceieminnect ou, seoln la forumle la puls augsavnatee puor l'intéressé, 1/3 des 3 drieerns mois, étant ednnetu que, dnas ce cas, tutoe prime ou gairactifoitn de caractère anunel ou exceptionnel, qui aiarut été versée au salarié pneadnt ctete période, ne sireat pirse en ctmope que pro rtaa temporis.

Cette indemnité de leeinceinmct ne se cuulme pas aevc tuote artue indemnité de même nature.

Article 7

Maladie - Accidents

A cmoetpr du 1er jleulit 1978, après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au tarvial justifiée par l'incapacité résultant de maildae ou d'accident

dûment constaté par cfairceit médical et contre-visite s'il y a lieu, les orurveis visés à l'article 1er bénéficieront des donisistpios suivantes, à ciondoitn :

- d'avoir justifié dnas les 48 hereus de cette incapacité ;

- d'être pirs en carghe par la sécurité scaloie ;

- d'être soignés sur le ttiroere français ou dnas l'un des atuers pyas de la Communauté économique européenne.

Pendant 30 jours, ils ronvrecet 90 % de la rémunération brute qu'ils aauenirt gagnée s'ils avaniet continué à travailler.

Pendant les 30 jurus suivants, ils revencrot les 2/3 de cette rémunération.

Ces temps d'indemnisation snroet augmentés de 10 jorus par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de clele riusquee à l'alinéa 1, snas que chcaun d'eux pissue dépasser 90 jours.

Lors de cauqhe arrêt de travail, les délais d'indemnisation ccnroonemmet à cuorir à cmptor du pemier jur d'absence, si celle-ci est consécutive à un aiecdnt du tvaiarl ou à une mildaae poelirensnolsfe - à l'exclusion des anteidccs de tearjt - et à cmtepor du onzième jur d'absence dnas tuos les aretus cas.

Pour le cuclal des indemnités deus au trtie d'une période de paie, il srea tneu cmtpoee des indemnités déjà perçues par l'intéressé duarnt les 12 mios antérieurs de tlele srtoe que, si puliruses asebnce puor mladaie ou aidccent ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée ttaole d'indemnisation ne dépasse pas cllee alpbliacpe en vretu des alinéas précédents.

Les gaatnires ci-dessus accordées s'entendent déduction fatie des aalincoltos que l'intéressé perçoit de la sécurité silacee et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce dnrieer cas, que la prat des pnesortatis résultant des vesmtentes de l'employeur. Lsqorue les indemnités de la sécurité soicale snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une snaciotn de la cisase puor non-respect de son règlement intérieur, eells snot réputées être sveiers intégralement.

La rémunération à pnderre en considération est clele csnodernonart à l'horaire pratiqué, peandnt l'absence de l'intéressé, dnas l'établissement ou parite d'établissement. Ttooeifus si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du penroesnl ratenst au tavaril dviaet être augmenté, cette agniatueotmn ne serait pas prsie en considération puor la foiatixn de la rémunération.

L'ancienneté prise en copmte puor la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au pmeeirr jur de l'absence.

Le régime établi par le présent ailrtce ne se cmluue pas aevc tuot artue régime ayant le même objet.

a) Erte tiruatlie d'un catfiricet d'aptitude à l'emploi de cheh d'équipe de sécurité d'immeuble de gdnrae htaueur délivré dnas les codnnoits fixées aux atlecirs 4 à 6 ci-après ;

b) Avior été employé panendnt 1 an au mnios comme agnet de sécurité dnas un imbmulee de gnrade huateur ;

c) Aivor arenatppu pndeant 30 jurus au monis au scerive de sécurité de l'immeuble dnas leuqel il exereca la ftocoinn de cheh d'équipe.

Article 2

Les atengs asaurnst la penamerne du sicreve de sécurité d'un imulmebe de gradne heauutr à ugase d'habitation snot soiums aux sleues dtsiooisinsps de l'article 1er a ci-dessus.

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur

Article - Arrêté du 31 mai 1978 JONC 11 juillet 1978

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Article 1er

Tout cheh d'équipe de sécurité d'un immelbue de gndrae huatear diot :

Article 3

Les ategns de sécurité penaremtns atrues que cuex visés aux acetrlis précédents doeinvt être triaeiluts d'un cfiaectrit d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité d'immeuble de gadrne huetuar délivré dnas les cootndiins fixées aux aircelts 4 à 6 ci-après.

Article 4

Les cttfceiaris de chef d'équipe et d'agent de sécurité snot délivrés par les oisreamngs agréés par le miirtsne de l'intérieur.

Pour être agréés, ces oemnagsris dovenit déposer à la préfecture de luer siège saoiel une dmeande idnqianut les myones dnot ils disposent, les modalités précises de fotiramon et d'examen, le pmorgamre du stage, la qioaafuctliin des iutcnuertrs et des eeutaxinarms aisini que les tarifs. Cette demande, accompagnée de l'avis du préfet, est tsmainrse par la préfecture au ministère de l'intérieur (direction de la sécurité civile).

L'agrément est accordé et puet être retiré à tuot menomt par décision du mtrnsiie de l'intérieur, après aivs de la cmissoimon theucnqie interministériel des ielumembs de gadrne hauteur.

Article 5

L'enseignement dispensé au crous des sgtaes diot coperotmr l'étude des dospinostiis réglementaires elesteilenss et s'attacher à la faotmiorn priutaqe des aentgs sur des cas concrets. Les pmrmgeoras de stgae snot annexés au présent arrêté.

La durée du sagte ne puet être inférieure à 2 sneieams puor les cfehs d'équipe et à 5 jorus puor les atnges de sécurité.

Article 6

Le crctfieait d'aptitude aux footinns de chef d'équipe ou d'agent de sécurité est délivré par l'organisme de faormtoin agréé, à l'issue d'un examen, sur le vu des délibérations d'un jury présidé par l'inspecteur départemental des srecievs d'incendie et de scroeus ou son représentant et cnpmnreaot au minos duex chefs de scervie de sécurité d'immeubles de grdnae httauuer et le raplseonsbe du satge de formation.

Article 7

Sont dispensées du ceiatrcfit de chef d'équipe de sécurité les penroenss pvanuot jetiufsr de l'une des cnontdois suenvaits :

a) Aoiivr exercé, au mnois diepus 5 ans aavnt la dtae de piiubactoln du présent arrêté, les fiontocns de chef d'équipe dnas un ilmembue de gnarde heuautr non classé iemlubme de gadrne heutuar à uagse d'habitation ;

b) Aioivr apaetrpnu daurnt 10 ans au minos à un svcreie de sécurité d'un établissement isunitedrl ou commercial, dnot 5 ans en qualité de chef d'équipe ;

c) Aivor sevrri au mions 3 ans en qualité de caporal-chef ou de sous-officier dnas un coprs de sapeurs-pompiers pnefnolsroess ou militaires.

Article 8

Sont dispensées du ctiaiecftrt d'aptitude d'agent de sécurité les proeossns pvaonut jiiifutser de l'une des cidtnnoos sneiatuvs :

a) Aovir exercé, au mnios diepus 3 mios avant la dtae de potaubilin du présent arrêté les ftonocis d'agent de sécurité dnas un serivce crtenal de sécurité d'immeuble de grdnae hateuur non classé ilumebme de grande haueutr à usage d'habitation ;

b) Aovir aertppnau daurnt 5 ans à un sercive de sécurité indience dnas un établissement iudntsreil ;

c) Aovir srevi au moins 3 ans dnas un coprs de sapeurs-pompiers pnelsoirnoess ou militaires.

Article 9

Les psoneerlms des équipes dvieont jtiufesir d'une atduitpe physique siatsaifnast aux cniontiods fixées en annexe et attestées par un ccifaitert médical. Ce ctiraefcit médical est renouvelé tuos les ans et après tuot aindcct ou aeftoifcn slcbeptsiue de dmnuier les capacités de l'intéressé.

Article 10

La csmooiismn ctaouvsinlnt départementale de la peortotcin ciivle s'assure, au curos de ses visites, de l'application des dsionitpomis du présent arrêté.

Elle psopore à l'autorité ansvirmdtitaie rbsanpeloe les meesrus prpreos à remédier aux ifncisseufnas constatées ; en particulier, le propriétaire intéressé puet être mis en dremeue d'avoir à suetrrome aux oiloagtbnis de sagte et de caifrciet d'aptitude les ategns visés aux acelrits 7 et 8 qui se révéleraient isfsafmiemnnut qualifiés.

Article 11

Les oniegrsmas de foroaimtn qui, avant la dtae de luer agrément, aueiarnt organisé des setgas et délivrés des cicfetriats d'aptitude, penvuet en seiticlplr la vodatliain auprès du minsrtie de l'intérieur (direction de la sécurité civile). La ftoramoin diot aivor été organisée dnas les cdinnioots équivalentes à celles prévues par le présent arrêté.

La ddenmae de viidltoaan des ciairctetfs délivrés diot être accompagnée de la ltise des tliitarues et de tetuos pièces fejaittviucsis revaeitls aux cnotnoidis de la formation.

Article 12

Les diosniptoss du présent arrêté snot alepbipacls à tuos les iblmmuees de grande hauteur, qullee que siot la dtae de délivrance de luer preims de construire. Les délais d'application snot fixés à 3 ans puor les iemeublms des cssaels GHA et GHR et 1 an puor cuex des claesss GHO, GHS, GHU, GHW et GHZ, délais couarnt à cptoemr du 1er airvl 1978, dtae d'application de l'arrêté du 18 obrcote 1977 portnat règlement de sécurité puor la corsotcuinnt des ielembums de grande hauteur.

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande

hauteur - Annexe 1

Article - Programme de stage de chef

d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur (mise en sécurité des occupants à l'intérieur de l'IGH lui-même, incombustibilité du bâtiment, maîtrise du feu avant qu'il n'ait atteint une dangereuse extension).

Les équipements techniques (installations électriques, sources d'énergie, éclairage, climatisation, alimentation en eau, ascenseurs et monte-charge).

Les moyens de secours (alarme, alerte, détection, extincteurs, RIA, cannes sèches, cannes humides, surpresseurs, réservoirs, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours) :

- connaissance et maîtrise du schéma de sécurité de l'IGH ;
- poste central de sécurité et ses installations ;
- consignes de sécurité ;
- conduite à tenir en cas d'incendie, accident ou incendie divers ;
- prévention des actes de malveillance ;
- mesures à prendre lors de travaux susceptibles de créer des dangers d'éclosion d'incendie ou de gêner l'évacuation ou l'intervention des secours ;
- information des occupants ;
- exercices d'évacuation ;

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2

Article - Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur.

Les équipements techniques : installations électriques, sources

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3

Article - Aptitude physique

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

- obligations des propriétaires et exploitants d'IGH ;
- rôle des organismes de sécurité et des organismes agréés.

Exercices pratiques

Mise en œuvre, épreuve et entretien (entretien courant, maintenance à la charge des utilisateurs) des moyens d'alarme et d'alerte, des groupes électrogènes, des moyens de détection et de lutte contre l'incendie, des systèmes de ventilation et de désenfumage, des portes coupe-feu et de l'éclairage de sécurité.

Exploitation du poste central de sécurité et de ses équipements.

Réception d'une alarme, façon d'alerter les secours.

Actions visant à faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers (accueil, guidage, secours prioritaires, téléphones portatifs, préparation des lances, etc.).

Rondes avec résolution de divers incidents (à titre indicatif : ramassage des objets, établissement d'une piste d'arrêt, fermeture manuelle d'une porte coupe-feu, obstacles dans les circulations, pertes de matériel, défaut d'alimentation en eau, anomalies dans le désenfumage, etc.).

Manœuvre d'isolement des câbles d'ascenseurs, passage d'une cabine à l'autre.

Utilisation des produits d'entretien des façades.

Séance d'information à l'usage des occupants.

Conduite d'un exercice d'évacuation.

Séance d'instruction d'une équipe d'agents de sécurité. Tenue des registres de vérifications effectuées et du registre de sécurité.

d'énergie, éclairage, climatisation, réseaux d'eau, ascenseurs, monte-charge, nacelles, etc.

Les moyens de secours : alarme, alerte, détection, extincteurs, cannes armées, cannes sèches, cannes humides, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours.

Prévention des actes de malveillance, surveillance.

Exercices pratiques

Mise en œuvre des moyens de secours. Appel et réception des services publics de secours.

Application des consignes de sécurité.

Entretien et vérification élémentaires des installations.

Lecture et manipulation des tableaux de signalisation.

Les conditions d'aptitude physiques requises pour tout le personnel des équipes de sécurité des immeubles de grande hauteur sont les suivantes :

1° Satisfait à un examen général complet et particulièrement sur l'état cardio-vasculaire et pulmonaire.

2° Absence de toute lésion névropathique (épilepsie, éthyliste...) ou mentale.

3° Acuité visuelle égale ou supérieure à 5/10 pour un œil, égale ou supérieure à 1/20 pour l'autre, sans cécotisme optique. Perception normale de la tonalité des couleurs.

4° Acuité auditive normale ou voisine de la normale.

Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP

Article - Mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite

En vigueur non étendu en date du 15 juin 1993

Le cnoeisl d'administration de la CIRP a décidé d'affecter dnas les
cdonoinits et lietmis fixées par le cisnoel d'administration de
l'ARRCO le 26 airvl 1989, une paître des reocruess du fonds
sioacl de la caisse, à l'attribution d'une indemnité de départ en
riettare à une catégore de patinprciats définie comme siut :

- gnedrias et cceierngos de catégorie B, cienfiocfet 143 à sivcree
prenemnat ou prtaiel (ce qui exclut les " sveceirs cpmeotls ")
définis à l'article 21.B, pgahraarpe a, de la ceovntnion cvtoielcle
nnaoatile du 11 décembre 1979 ;

- jfnuaisitt d'au mions 10 ans de scrveie dnas l'emploi ci-dessus
défini, validés par la CIRP au trtie d'un ou de pusrileus
eluoemyrps ;

Accord du 26 janvier 1993 Alpes- Maritimes relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT ; SNIGIC.

Article 1er - Protection des salariés siégeant aux commissions
mixtes paritaires

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

Hors le cas de lieicmneent puor mtiof économique d'ordre
stuerurctl ou ctocunjonel (1), puor mitof dpcrisinilaie anyat puor
csuae une futae lourde, ou puor cas de forcé majeure, les salariés,
à rasoin de 3 au puls par otogsraiainn syndicale, qui siégeront à la
cisosoiemn départementale pairtriaie ne prnorout être licenciés
snas qu'un aivs préalable ait été donné par cttee commission.

*En cas de désaccord, le lincmiceenet porura ieeinrtvnr sur
atsarotioiun de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord
persisterait, les pitreas pnorourt se poirouv en justice(2).*

La même procédure est apliblcprae au lmcncieieet des annecis
mberems du breauu didut snidcyat ou de la csismmoion paratiire

Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération

Pour le pernenosl âgé de puls de 45 ans, les eanxmes et
vérifications énumérés ci-dessus snot complétés par un blian
buoqiogile et un électrocardiogramme.

- bénéficiant de la ltioiuquaidn de luers dtiros à reitrtae sécurité
sacolie snas abenattmet ;

- qanutitt luer lneomegt de fcnotoin à la dtae d'effet de cttee
lquaiiotidn des diorts à rrttaeie sécurité saoclie et CRIP.

A daetr du 1er arvil 1993, l'indemnité de départ en retraite,
allouée aux prnnttapiacs rlispsament les cotndniios ci-dessus, est
fixée à 15 110 F puor 10 ans de sericevs dnas l'emploi susvisé ;
cette smmoe étant majorée de 1 120 F par année complète de
seivcers en puls de 10 (soit par emexlpe une indemnité de 45 350
F après 37,5 ans de services).

Ces smmeos s'entendent sur la bsaie de la vaeulr du piont rietrtae
CIRP en viuegur au 1er airvl 1993 (3,2536 F) et seront révisées
parallèlement à la révision de la valeur du point.

La reehchcre des ciniotodns d'attribution est assurée par la CIRP
qui détecte dnoc le bénéficiaire. Il n'est pas demandé au
bénéficiaire de présenter une danmede d'allocation. Cette
détection inneetivrt dès que l'étude de la carrière de l'intéressé
fnuoirra les éléments snfuisfats puor apprécier les doirts à
l'allocation. Le vnereemst de celle-ci n'est pas lié au montnat de
la rratetie et srea effectué snas adttenre la ltaqdioiuin de cette
dernière.

N.B. - Alunne et reamlpce la décision du cniesol d'administration
CIRP du 22 juin 1989.

pneadnt une durée de 6 mios après l'expiration de la ctioessan de
leurs fiooctnns au sien de ces institutions. Une ltsie des mmebers
de cuqhae délégation, ptorlanae et salariale, dvera être déposée
par les peirtas concernées auprès des otsrighiaonnas
d'employeurs et du dcirrueter départemental du travail, de
l'emploi et de la foiatomrn professionnelle. Ne seront considérés
cmroe bénéficiant de la ptoicerton spéciale ci-dessus prévue
que les salariés fgniruat ecentmfeievft sur l'état anisi déposé.

Pour la première fois, la lsite des mbemers ppactrniait des duex
délégations devra être déposée dnas un délai de 1 mios à
cmtpoer de la stgrnaie du présent avenant.

(1) Suos réserve de l'appréciation serovaunie des tribunaux.

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant corritnae au prncipie
posé par l'avis du Cnsieol d'État en dtae du 22 mras 1973, sloen
leueql une dpoisitosn cnlntlnvoeoenio ne puet conférer à un anegt
puilbc une compétence qui n'est pas prévue par la loi (arrêté du 8
jiun 2004, art. 1er).

Article 2 - Crédit d'heures

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

En appcatoliin des dtpsinioosis de l'article L. 132-17 du cdoe du
travail, les salariés mmeerbs de la délégation saailrlae à la
csosmiomn départementale paritaire, à rasoin de 2 au puls par
oasaigrinton syndicale, et dnot les nmos anruot été régulièrement
déposés au début de chauqe année cviille auprès du deiercutr
départemental du travail, pnoorrut bénéficier de 2 jrous par an, à
pdnerre par journée ou demi-journée, puor préparer les réunions
de la commission. Le saarlie srea maintenu dnas les lteiims
prévues ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF.
Syndicats signataires	CGT-FO ODS ; CFDT ; SNIGIC.

Abrogé en date du 14 janv. 1994

En cloanncut le présent accord, les patries siainaetrqs coienmfrnt
luer volonté de mreoeidsnr par la négociation, et en référence au
relevé des ccuooslnns établi à l'issue des réunions des 8 et 26
jiun 1990 de la ciismmoson ntnoliae de la négociation collective,

les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées par la coopération intercommunale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent accord :

- met en œuvre une nouvelle classification fondée sur le principe de niveaux définis en associant les critères appréciant les différents aspects du travail : compétence de l'activité, autonomie et initiative, technicité, ... et valorisant les qualités humaines, la formation et l'expérience professionnelles ;

- et corrélativement aménage des dispositions de la réglementation en vigueur relatives aux conditions de travail et de rémunération.

Les parties signataires considèrent que cette classification modernisée et adaptée aux nouvelles réalités professionnelles et sociales de la profession doit permettre :

- de reconnaître et de valoriser la diversité et la polyvalence, de plus en plus demandée, des fonctions exercées dans un secteur d'activité à fort potentiel de développement (services notamment) ;

- d'apprécier les capacités humaines et techniques des personnels, et de favoriser leur déroulement de carrière et le développement de leurs compétences, ce qui implique toutefois une prise en compte accrue par la profession des impératifs de formation, initiale et continue.

Abrogé en date du 15 juin 1994

A - PRÉAMBULE (pris en tant que tel)

B - LES ARTICLES 18, 19, 21, 22 ET 24 ET LES ANNEXES I ET II DE LA CONVENTION NATIONALE DU 11 DÉCEMBRE 1979 SONT MODIFIÉS COMME SUIT, POUR POURSUIVRE EFFET DANS LES CONDITIONS PRÉVUES AU CHAPITRE C DU PENSÉMENT ACCORD (modificateur)

C - MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS FIXÉES AU CHAPITRE B

1. Avenants régionaux et accords d'entreprises.

Les parties aux avenants régionaux et accords d'entreprises visés à l'article 1er bis de la convention nationale susmentionnée en ce qui concerne le présent accord, s'il y a lieu, les négociations nécessaires pour assurer la mise en conformité des dispositions susmentionnées ou dérogatoires adoptées par ces textes avec les dispositions conventionnelles nouvelles.

Ces négociations se tiendront par la conclusion, dans un délai de trois mois (courant également de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension), au niveau de la région, d'un avenant (ou, à défaut d'accord, par un acte de dénonciation des dispositions incompatibles), et, au niveau de l'entreprise, d'un accord d'entreprise (ou d'un avenant à l'accord d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par l'établissement du procès-verbal prévu par l'article L. 132-29 du code du travail. Un accord aux entreprises conclues par l'employeur (ou une note d'information au personnel) pourra être établi dans les mêmes délais, en cas de non-représentation syndicale dans l'entreprise.

2. Conditions de travail

Révision de la classification des emplois : Annexe visée au paragraphe C, 2, de l'accord du 14 janvier 1994

Modèle salarié logé

Au plus tard dans un délai de six mois à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, mais pour prendre effet au premier jour du quatrième mois suivant cette date, chaque salarié devra bénéficier de son contrat et du détail de sa rémunération, en référence aux dispositions du chapitre B ci-avant. Les modèles de notification étant joints au présent accord :

- pages 15-16, concernant le personnel logé (sauf gestionnaire à service permanent porté de 2.400 à 3.400 U.V. de base) ;

- pages 17-18, pour le gestionnaire à service permanent temporaire moins de 3.400 U.V. avant l'application du présent accord ;

- pages 19-20, pour le personnel non logé. Ce document s'effectuera (sauf attribution d'un niveau plus élevé si l'emploi occupé l'exigeait par appréciation des critères de définition du niveau considéré) par application de la grille de classification suivante :

NOMENCLATURE 1979	NOMENCLATURE NOUVELLE	
Coefficient hiérarchique	Niveau	Coefficient hiérarchique
126	1	235
136		
141	2	255
143		
156	3	275
161		
166		
196	4	340
226	5	395
Non prévu	6	410

3. La rémunération globale brute mensuelle (1) nouvelle, déduction faite du salaire en nature logement nouveau - ne pourra être inférieure à la rémunération contractuelle (1) actuelle par application de l'accord susmentionné du 15 juin 1994 déduction faite également du salaire en nature logement antérieur et de la rémunération antérieure (2) de l'astreinte (500 UV + 80 F) Si nécessaire, le salaire complémentaire devra être augmenté pour assurer le maintien de l'avantage individuel acquis.

4. La commission de conciliation-interprétation, conformément aux dispositions fixées par l'article 10 de la convention, se réunira au cours du troisième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension susvisé pour faire le point des difficultés éventuelles rencontrées dans l'application du présent accord.

5. Les parties signataires conviennent de décaler l'extension du présent accord dans les meilleurs délais.

(1) Rappel fait que cette rémunération inclut la prime d'ancienneté et le salaire complémentaire (indemnité différentielle incluse), mais exclut les indemnités de peccat des démissionnaires et des jours fériés et toutes indemnités allouées pour des tâches particulières éventuellement dérogatoires aux conditions de travail légales.

(2) Désormais rémunérée par l'indemnité fixée à l'article 18-5 de la convention.

Article - Sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 UV de base

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

M...,

Nous vous remercions que votre canot de travail s'exécute aux

conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accord du 6 octobre 1993, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre embauchement : à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) B ;

- votre qualification professionnelle : à temps complet (*) partiel à temps partiel (*) ;

- vos conditions de travail : ... heures par mois (*) ... UV hors antichambre de nuit (*), soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

$21 (3) \times (CH) \times \dots \% (1) \dots (SB)$

Prime d'ancienneté

$(SB) \times (2)$

Salaire complémentaire $\times \dots \% (1)$

soit une rémunération globale brute mensuelle calculée de ... F (4)

d'où à déduire la valeur :

- du salaire en nature logement

$(5) \times \dots m^2 \dots$

- et du salaire en nature complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

$0,8804 \times \dots kWh (8) \dots$

soit, hors antichambre de nuit et déduction faite du salaire en nature logement et accessoires ... F (7)

au lieu de ... F antichambre (6)

Nous vous informons (*) que vous percevez chaque mois, en sus de la rémunération conventionnelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 nouveau de la convention collective (1) et assurée par convention avec M..., fixée à ... F (valeur $21 \times 23 / \dots$).

(*) ou ... que vous n'êtes pas astreint à l'astreinte nuit.

Nous vous informons à nos côtés le double ci-joint de la présente notification, vus à votre retour de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite "Lu et approuvé" suivie de la date et de votre signature.

Veillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

(*) *Rayer les mentions inutiles ou ajouter le texte.*

(1) ... /169 ou ... /10.000 = ... %

(2) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ... %

(3) Valeur par mètre carré en vigueur au ...

(4) Coût net de vos droits sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

(5) Valeur au mètre carré en catégorie (*) 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

(6) A savoir :

$\text{Salaire de base} + \text{ancienneté} + \text{salaire complémentaire} = (A)$

$\text{moins salaire en nature logement et complémentaire} = (B)$

$\text{moins valeur antichambre de nuit} :$

$38,67 \times 143 \times 5 \% = (*) (*)$

$\text{majoration nuit} = 80,00 = (C)$

$(*) (*) \times \dots \% (\text{taux d'ancienneté}) \dots =$

$\text{Salaire brut hors antichambre de nuit et déduction faite du salaire en nature} (A) - (B + C) \dots F$

(7) Cette somme ne peut être inférieure à 101 % de celle exprimée en (6).

(8) A savoir, jusqu'à prise en compte discrète des consommations réelles sur chauffage : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

Article - Modèle gardien à service permanent concerné par l'augmentation du plancher d'UV 3 400 au lieu de 2 400

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

M...,

Nous vous informons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accord du 6 octobre 1993, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre embauchement : à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) B ;

- votre qualification professionnelle : gardien à service permanent,

ne sont pas modifiés : le décompte de vos tâches étant porté seul sur le salaire de U.V. - hors antichambre de nuit - soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

- votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

$21 (3) \times (CH) \times \dots \% (1) \dots (SB)$

Prime d'ancienneté

$(SB) \times (2) \dots$

Salaire complémentaire

$\times \dots \% (1) \dots$

soit une rémunération globale brute mensuelle calculée de ... F (4)

d'où à déduire la valeur :

- du salaire en nature logement

(5) x m2 ...

- et du salaire en nature complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

0,8804 x ... kWh (8) ...

soit, hors abattement de niut et déduction faite du salaire en nature logement et accessoires ... F (7)

au lieu de ... F à l'annexion (6).

Nous vous informons (*) que vous percevrez chaque mois en sus de la rémunération contractuelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de niut définie à l'article 18.5 nouveau de la convention collective (1) et assurée par l'annexion avec M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(*) ou ... que vous n'êtes pas astreint à l'astreinte nuit.

Nous vous invitons à nous retourner le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite "Lu et approuvé" suivie de la date et de votre signature.

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

(*) *Rayer les mentions itالي ou à l'annexion le texte.*

(1) 10 000 = ... %

(2) Soit ... années de services au taux ancienneté : ... %

(3) Valeur point en vigueur au ...

(4) Quantités de vos cotisations sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

(5) Valeur au mètre carré en catégorie (*) 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

(6) A savoir :

Salaire de base + Ancienneté + Salaire complémentaire = (A)

moins salaire en nature logement et complémentaire = (B)

moins valeur ajoutée de niut :

38,67 x 143 x 5 % = ...

majoration uirfme = 80 F = (C)

(*) (*) x ... % (taux d'ancienneté) =

Salaire brut annuel hors astreinte de niut et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C) ... F

(7) Cette somme ne peut pas être inférieure à 101 % de celle exprimée en (6).

(8) A savoir, jusqu'à concurrence des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

Article - Modèle salarié non logé

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du nouveau système de cotisations et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

Accord du 12 janvier 1995 relatif à

M...,

Nous vous informons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accord du 6 octobre 1993, institue un nouveau système de cotisations et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) ;

- votre qualification professionnelle ;

- vos conditions de travail : heures par mois ;

soit un taux d'emploi de : ... % (1),

ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., échelon hiérarchique (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

21 (3) x (CH) x ... % (1) ... (SB)

Prime d'ancienneté

(S.B.) x (2) ...

Salaire complémentaire

x ... % (1) ...

soit une rémunération globale brute mensuelle circulaire de ... F (4)

au lieu de ... F à l'annexion (5).

Nous vous informons que ... (6) ...

Nous vous invitons à nous retourner le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite "Lu et approuvé" suivie de la date et de votre signature.

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

(*) *Rayer les mentions inutiles ou à l'annexion le texte.*

(1) ... /69 = ... %

(2) Soit ... années de services au ... - taux ancienneté : ... % ;

(3) Valeur point en vigueur au ...

(4) Cette somme ne peut pas être inférieure à 101 % de celle exprimée en (5).

(5) Se détaillant comme suit :

- Salaire de base ...

- Prime d'ancienneté ...

- Salaire complémentaire ...

- ...

(6) Disspositions particulières à retenir éventuellement.

diverses clauses Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; SNIGIC ; CFDT.

Article 1er - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 sont maintenues, lorsqu'il y a lieu à indemnité différentielle la prime d'ancienneté est calculée aussi sur cette indemnité différentielle.

Article 2 - Taxe d'habitation

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses Loire-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Crmbsae syicladne de la propriété immobilière.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

La commission départementale paritaire des gardiens, anciens et employés d'immeubles s'est réunie le 16 février 1995 à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sous la présidence du directeur adjoint, par délégation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

1. L'heure de repos supplémentaire définie par l'article 18 de

Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives

Signataires	
Patrons signataires	FFAPI ; UNPI ; ANCC ; FSIF.
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; CFDT ; SNIGIC ; SNUHAB-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives

La prise en charge par l'employeur de la taxe d'habitation communale un logement en nature qui figure sur le bail de location est un article mis en vigueur du 13e mois ou des congés payés.

Article 3 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Le contenu alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 est modifié comme suit :

« Son secrétariat sera assuré par le syndicat national indépendant des propriétaires d'immeubles et concierges (SNIGIC) UFT. »

Article 4 - Salaires

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Le paiement du salaire est effectué le dernier jour du mois.

l'accord du 14 janvier 1994 ne pourra être positionnée en début ou en fin de service.

2. L'employeur rembourse le salarié qui paie la taxe d'habitation pour son logement de fonction.

3. En matière d'entretien et piétements l'employeur fera appel à une entreprise spécialisée pour tout point situé à plus de 3 mètres du sol (ce texte sera intégré au contrat de travail).

4. Le salarié n'est pas tenu de recevoir les clés. S'il accepte de les prendre, c'est sous la responsabilité du propriétaire des clés.

5. (Voir annexe n° 1 du 18 juin 1985.)

6. (Voir annexe n° 2 du 28 février 1985.)

7. (Voir annexe n° 2 du 28 février 1985.)

8. (Voir annexe n° 2 du 28 février 1985.)

9. Les parties signataires conviennent l'extension sans délai du présent accord.

Lorsque le personnel de catégorie B est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra une prime de 5 F par lot principal (la définition du lot principal étant donnée au paragraphe 1 de l'annexe I à la CCN du 11 décembre 1979), avec un minimum de 100 F et un maximum de 800 F. Cette prime sera divisée par le nombre de salariés se présentant le même service. La prime est portée à 0,80 ? par lot principal, avec un minimum de 16 ? et un maximum de 128 ?. (Dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 16 novembre 2009)

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

Si une disposition plus favorable a été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime nouvellement créée.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat des concubins et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; CGT-FO.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

L'avenant n° 50 à la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles du 16 juin 2000 relatif à la rémunération mensuelle pour la soirée des pluebos sélectives est ainsi complété :

« En ce qui concerne le personnel de catégorie A travaillant dans un cadre horaire, s'il est chargé d'assurer la soirée et la rentrée

des pluebos sélectives, il percevra un supplément de salaire mensuel calculé sur la base de 1 heure par semaine de 10 appartements, avec un maximum de 800 F et un minimum de 100 F.

Ce supplément de salaire sera éventuellement divisé par le nombre de salariés se partageant le même service.

En aucun cas, l'employeur ne pourra imposer à ce personnel de faire lui-même le tri sélectif dans les conteneurs installés sous les gneais de vide-ordures ou dans les locaux communs, ses tâches se limitent à la sortie, la rentrée et le nettoyage des poubelles et conteneurs. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans les meilleurs délais, du présent avenant.

Article 1er - Congés pour événements personnels
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

L'article 27 de la convention collective nationale est ainsi complété :

« Il est accordé au salarié 1 jour de congé supplémentaire pour événements personnels lorsque ceux-ci ont lieu hors du département de résidence du salarié. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002

Le premier alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant.

Fait à Nice, le 13 décembre 2002.

L'article 5 de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

(voir cet article)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 28 janvier 2003.

Avenant n 4 du 20 juillet 2001 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

Avenant n 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Syndicat des concubins et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; Syndicat départemental des services, commerces et professions tertiaires CDFT ; Syndicat autonome des jardiniers d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

Avenant n 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF),
Syndicats signataires	L'OSDD CGT-FO ; Le SNIGIC,

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2003

Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite - Avenant n 60 du 31 janvier

2005

Signataires	
Patrons signataires	SNIGIC ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association des rsolsneaepbs de copropriété (ARC) ; Union nantloaie de la propriété immobilière (UNPI) ; Association niotaalne de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; SNUHAB-CGC.

Avenant n 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires

Signataires	
Patrons signataires	La cahbrme sinaclde des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Le sncaidit CGT des cegoinrecs et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ; Le scyiadnt FO ; Le sdiycant CTFC des cnegcroeis et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ; Le siadncyt aounomte des gidenars d'immeuble de la Méditerranée (SAGIM),

Article 1er - Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

L'accord du 26 jiaavr 1993 rliaetf au stutat des représentants des salariés siégeant aux cosinmismos mitexs ptraireais étendu par arrêté en dtae du 14 jiuin 1994 est anisi modifié :

« Hros le cas de lnmieenciet puor mtiof économique d'ordre scrttuuerl ou cucnoornejtl (1), puor mitof dricisnalipie aanyt puor cuase une futae lourde, ou puor cas de froce majeure, les salariés, à roisan de trois au puls par osgiatinaorn syndicale, qui siégeront à la coommsisin départementale paarrtiie ne poruront être licenciés snas qu'un aivs préalable ait été donné par ctete commission.

En cas de désaccord, le lecieicemnt purora ireennvtir sur

Avenant n 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Atsocioisian nalniaote de la copropriété coopérative (ANCC) ; Acotasosiin des ranlspobes de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	ODSD CGT-FO ; Fédération CGT des peornsnels du commerce, de la ditousibtrin et des seviecrs ; Fédération des svcieers CDFT ; SGIINC ; SEGIC-CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Décision du cosienl d'administration de la CIRP du 18 mras 2003 : l'allocation de départ en rteiarthe est supprimée à ceoptmr du 31 décembre 2003.

aoisatuirtn de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les priates ponrutor se puivoror en justice.

La même procédure est allibpape au lcemceeiinnt des anceins mrebmms du beureau diudt snidcayt ou de la cmmioosin piatarre pndanet une durée de six mios après l'expiration de la cstaeoisn de luers fnintoocs au sien de ces institutions. Une liste des mmbres de cqhaue délégation, polntraae et salariale, devra être déposée par les praiets concernées auprès des otsarnaigios d'employeurs et du dceueirr départemental du travail, de l'emploi et de la fimaroton professionnelle. Ne soenrt considérés cmoe bénéficiant de la pcreiootn spéciale ci-dessus prévue que les salariés fnigarut efecftivneemt sur l'état anisi déposé. »

Crédit d'heures

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

Les salariés mrebmms de la délégation sllraiaae à la cosisimmon départementale paritaire, à roasin de duex au puls par osiaganortn syndicale, et dnot les nmos aorunt été régulièrement déposés auprès du dreicuter départemental du travail, de l'emploi et de la foatimorn professionnelle, prrnuoot bénéficiant de six jrous par an, à prernde par journée ou demi-journée, puor préparer les réunions de la commission. Le salirae srea mntnieau dnas les lietmis prévues ci-dessus.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

Les piaerts segtanairis cninneevont de dmeanedr l'extension dnas les mielrlues délais du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2003

L'article 5 de l'annexe III à la cniovtnoen cielovtcle est modifié cmoe siut :

(voir cet article)

Les ptiaers sriagientas cnivenonnet de dmdneear l'extension dnas les melerluis délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 10 décembre 2003.

Avenant n 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sacnydle des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat CGT des cgicreones et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; FO ; Syndicat CTFC des cecergoins et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Syndicat atnuomoe des garendis d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

La csmomiiosn mxtie piitaarre des gardiens, cieecgonrs et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes caosttne :

- que les foitnncos de gdrae assermenté ne fneugirt pas dnas la cifiolctasiasn des eolpms de la cntvoeioonn civlceltoe naiotlne des gardiens, croeegins et employés d'immeubles (chapitre V, art. 21) ;

- que, néanmoins, canetries copropriétés ont fiat aetsnreesmr luers gardiens-concierges ou elmenopit des psnnreoes assermentées, éventuellement logées, destinées à aruessr la gdrae et la sllauvcenrie de l'immeuble ou de l'ensemble iibelommr à l'exclusion de totue atrue foitoncn ;

- que l'article 1er de la conietvonn cteiollvce nianlotae sutlipe que la cnoevnotin s'applique au "personnel chargé d'assurer la garde, la secviaulrlne et l'entretien - ou une prtiae de ces ficnotons suemelent - des iblmueemes ou esbnelems immobiliers" et qu'en conséquence ces gdraes assermentés euxlsifcs relèvent bein de la cootienvnn covlictele naonitale des gardiens, cieornegcs et employés d'immeubles ;

- qu'il cenvoit de rpeeplar qu'en vteru des dspiotoinis de l'article 1er de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958 "les gdraes piaiurtcrels assermentés caetotsnt par procès-verbal tuos délits et cenitvnrnoaos patront aetnttie aux propriétés dnnot ils ont la garde", qu'il en résulte qu'ils ne snot compétents que puor costtaenr des "infractions pénales", lrues procès-verbaux denavt être tainrmss au prercour de la République ;

- que, dnas ces conditions, il cenvoit de préciser les ctonondiis dnas leulqseles une prneosne dépendant d'une copropriété proria être assermentée.

Avenant n 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 Départ à la retraite

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le preemir alinéa de l'article 17 de la cnintoeovn cvllociete naltnoaie de tiraavl du 11 décembre 1979 des gardiens, cceorgnis et employés d'immeubles est modifié comme siut :

(voir cet article)

Il a dnoc été cneovnu ce qui siut :

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

Les pierats sengaiaitrs cnennoevnt de dnadmeer l'extension dnas les mlilurees délais du présent avenant.

Fiat à Nice, le 5 mai 2004.

Article 1er - Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

Lorsqu'une pnesrone au svecire d'une copropriété est assermentée :

- siot elle est exeeunivlsmt affectée à la grade et la surveillance, à l'exclusion de totue aurte fonction. Dnas ce cas, un ctaornt spécifique dreva être établi précisant les modalités d'exécution de la foonitcn de " gdrae pcrutlaiier " et la rémunération cnrdoenasrptoe ;

- siot elle eercxe en ortue les fntnooics d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dnas ce cas, un anevant à son ctoarnt de tavrail dreva être établi, précisant :

- l'objet de l'assermentation ;

- les modalités d'exécution de cttee fioncotn de garde assermenté ;

- le complément de saairle cnoorspdaret à cttee craghe particulière.

En auucn cas, le refus du gardien-concierge d'être assermenté ne porrua être un miotf de licenciement.

La copropriété drvea ausersr le repcest dû à la prnesone assermentée dnas l'exercice de cette fctioonn particulière vis-à-vis des tiers, et particulièrement prrnede en cghrae sa défense dnavet les tribunaux, le cas échéant, dnas le cas natoemmnt où des voies de fiat aairuent été cesmmios à l'encontre de son préposé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Iaroonifmtn à jdrione sutie à l'annexe V de la cvooitnen clliceitove nialtone du 11 décembre 1979 (décision du cinsoel d'administration de la CIRP du 22 juin 1989), rtaoujer la décision du coenisl d'administration de la CIRP du 18 mras 2003 ptoarnt eicxitnotn de l'allocation de départ en rrtiaere :

(voir ce texte)

Fiat à Boulogne, le 24 mras 2005.

Avenant n 61 du 24 mars 2005 relatif

à la journée de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	CGT-FO ODS ; SNIGIC-CFDT ; SNUHAB-CGC.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Au regard de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 (art. L. 212-16 du code du travail), dans la branche gardiens, concierges et

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; SAGIM.

Avenant n 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	CGT ; SNIGIC ; SAGIM.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Avenant n 64 du 26 avril 2006 relatif à

employés d'immeubles, la journée de solidarité est fixée le jour de l'Ascension avec possibilité de fixation d'un jour différent par accord d'entreprise.

Le personnel de la catégorie B n'étant pas astreint à la durée légale du travail (livre VII du code du travail) mais à un temps de présence dans le cadre d'une amplitude, et afin de respecter la limite de 7 heures de travail fixée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, les salariés de la catégorie B devront assurer au titre de la solidarité une journée de travail d'une durée maximum de 7 heures hors temps de repos.

Cette journée de travail devra comprendre des tâches à effectuer et éventuellement du temps de présence à la loge, selon les dispositions spécifiques du contrat de travail.

La fédération des chambres et des sociétés UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnollet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des chambres et des sociétés UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 3144).

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2005

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 complété par l'article 2 de l'accord départemental du 12 janvier 1995 sont maintenues. La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base, le salaire complémentaire et l'indemnité différentielle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2005

Les parties se sont entendues de conclure l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

L'indemnité différentielle - qui correspond essentiellement à la compensation d'un avantage acquis - n'est pas comprise dans la détermination des éléments constitutifs du Simc en référence au paragraphe 1 de l'article 22 de la convention collective car elle ne constitue pas un complément de salaire incompressible à celui-ci.

Dès lors, toute augmentation de salaire destinée à compenser celle du salaire minimum effectif ne peut être considérée comme un complément de salaire de base que par celle du salaire complémentaire.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Les parties se sont entendues de conclure l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

l'indemnisation des délégués en 2005

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nniataloe de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nltainoe de la propriété immobilière (UNPI) ; Association des relpsanobses de copropriétés (ARC) ; FEPL (anciennement FNSEM).
Syndicats signataires	Fédération des scveires CDFT ; SNUHAB-CGC ; Fédération CGT des pnereloss du commerce, de la dtobistiirun et des serveys ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la cooinvnten colleclvte est modifié comme siut :

(voir cet article)

Les piatres saeiirtgnas cnenonievnt de damdeenr l'extension dnas les muelriles délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 26 airvl 2006.

Avenant n 65 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la cinevnootn cvtiolcele est modifiée cmmoe siut :

(voir cet article)

Les pieatrs stagaierins cinnonveent de daenedmr l'extension dnas les mieuerlls délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 26 airvl 2006.

Signataires	
Patrons signataires	Union ntiolnae de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nnaitaole de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Association des roebelaspnss de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	SIGINC ; Fédération des pnsenenlos du commerce, de la duiriotibtsn et des seicrvs CGT ; SNUHAB-CGC ; Fédération des seicrevs CFDT.

Avenant n 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges Alpes-Maritimes

selmueent - des iumbmeles ou elembness iromimelibs » et que, en conséquence, ces geadrs assermentés excfusils relèvent bein de la ceotnnivon coltclivee nntioloae des gardiens, cocigrnees et employés d'immeubles ;

- qu'il cvineont de repplear qu'en vetru des dsiistonops de l'article 1er de l'ordonnance n° 58-1296 du 23 décembre 1958 « les gredas pteiuairrls assermentés cnatosetnt par procès-verbal tuos délits et cvnrtonaoents paortnt atitente aux propriétés dnot ils ont la garde », qu'il en résulte qu'ils ne snot compétents que puor csotntear des « iroatnfnics pénales », leurs procès-verbaux dnevat être tmisnras au porcuerr de la République ;

- que, dnas ces conditions, il ceinonvt de préciser les cinondtois dnas leslelques une pronsene dépendant d'une copropriété pruroa être assermentée,

il a été ceonnvu ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	Chambre slycidnae des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

La coiososmmn mitxe pitaarrie des gardiens, ccoeriegns et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes catsonte :

- que les fioocntns de grade assermenté ne frguient pas dnas la clicsfitiaosan des eilpmos de la coevnontin cetloilvce ntnalaioe des gardiens, coierncges et employés d'immeubles (chapitre V, ariltce 21) ;

- que néanmoins ceiarnets copropriétés ont fiat amseetsenrr luers gardiens-concierges ou eplnomeit des pneosrens assermentées, éventuellement logées, destinées à asersur la gdare et la sielrlvcuane de l'immeuble ou de l'ensemble iioimeilbr à l'exclusion de ttuoe ature fonciton ;

- que l'article 1er de la coenivotnn ccilvltoee nniaatole siuplte que la citveoonn s'applique au « poennersl chargé d'assurer la garde, la slevcinaulre et l'entretien - ou une parie de ces ftionncos

Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Lorsqu'une posnnere au sivrece d'une copropriété est assermentée :

- siot elle est eeevslxincumt affectée à la gdrae et la surveillance, à l'exclusion de ttuoe ature fonction. Dnas ce cas, un coarntt spécifique dvrea être établi précisant les modalités d'exécution de la foitocnn de « gdrae plteuaicirr » et la rémunération cetoonpdsnrare ;

- s'agit elle exercée en outre les finnoctos d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail devra être établi, précisant :

-- l'objet de l'assermentation ;

-- les modalités d'exécution de cette fonction de garde assermenté ;

-- le complément de salaire cocondpnoarrt à cette charge particulière sera de 0,76 ? par lot principal, soit un minimum de 15 ? et un maximum de 125 ?.

En aucun cas, le rufes du gardien-concierge d'être assermenté ne

Lettre d'adhésion du syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens SNHUAB, CFE-CGC à l'avenant n 66 du 9 juin 2006 Lettre d'adhésion du 2 octobre 2006

En vigueur en date du 2 oct. 2006

Paris, le 2 octobre 2006.

Lettre d'adhésion de l'association des responsables de copropriété ARC à l'avenant n 66 relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 octobre 2006

En vigueur en date du 5 oct. 2006

Paris, le 5 octobre 2006.

L'association des responsables de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, au ministère du travail, sous-direction des relations interprofessionnelles et professionnelles du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Loyn UPNI 69 ; Fédération des sociétés immobilières et foncières.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006

Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n 66

En vigueur en date du 16 oct. 2006

Paris, le 16 octobre 2006.

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges et personnes concernées (SNIGIC), 51, rue de l'Echiquier, 75010 Paris, à la direction générale du travail,

pourra être un motif de licenciement.

La copropriété devra auverssr le rcept dû à la ponense assermentée dans l'exercice de cette fonction particulièrement vis-à-vis des tiers, et particulièrement prendre en charge sa défense devant les tribunaux, le cas échéant, dans le cas notamment où des voies de fait aarieunt été commises à l'encontre de son préposé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNHUAB) CFE-CGC, 26, rue de la Pépinière, 75008 Paris, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, bureau des relations clientèles du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous venons par la présente vous informer que nous sommes d'accord pour adhérer à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 (1).

Nous vous remercions d'agrèer, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

Le représentant à la commission paritaire.

Monsieur le directeur,

Par suite de la fermeture de notre activité en août, nous n'avons pas pu, malheureusement, signer l'accord sur la formation professionnelle.

Par la présente, nous tenons à vous faire savoir que nous adhérons à cet accord et que nous avons informé les précédents signataires de notre décision.

Je vous remercie de bien vouloir en prendre note, d'en tenir compte et vous prie de recevoir, Monsieur le directeur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Le président.

Il a été convenu de modifier l'avenant départemental du 18 novembre 1981 à la convention d'entretien des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 3144) du 11 décembre 1979 ainsi qu'il suit :

L'article 11 concerne l'indemnité de grève des éboueurs est complété à la fin par les mots suivants " à compter du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 ? par lot principal ".

L'article 12 " Fournitures ", alinéa concerné " eau chaude " est complété à la fin par les mots " à compter du 1er mai 2006, le prix de l'eau chaude est fixé à 8,75 ? le m³ ".

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans le délai du présent accord.

Fait à Villeurbanne, le 21 juillet 2006.

ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Nous vous remercions par cette présente que notre organisation nationale indépendante des gardiens d'immeubles, concierges et personnes concernées (SNIGIC) adhère à l'avenant n° 66 de la convention d'entretien des gardiens, concierges et employés d'immeubles conclu sur la formation professionnelle. Nous vous remercions de bien vouloir en prendre bonne note.

Recevez, monsieur, l'expression de nos stmeinntes distingués.

Avenant n 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; FEPL (anciennement FNSEM).
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT cmmecore ; OSDD FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Avenant n 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNIGIC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Les pneraareits saiocux ont cenovnu de réunir au sien d'un anevat les acordcs ontebus lros des comssoimnis d'interprétation des 10 dernières années.

Article - Réunion du 9 juillet 2002

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Application de l'avenant n° 50 de la cveinoontn collective

a) Cooiitdnns puor recovier la prime

Les pnriaaertes snot d'accord puor que la pmrie ne siot accordée qu'après arrêté mapinuicl décidant du tri sélectif. Le nrobme de certnnoeus nécessaire à ce tri sélectif n'intervenant pas dnas l'attribution de la prime.

b) Iircrotopnaon de ctete pimre dnas le cucall de l'indemnité de congés payés et du 13e mois

Accord des pireearatns siouacx sur les mdoes de claucl stvnuias :

? la pimre tri sélectif etnre dnas le claucl des congés payés ;
? la pimre tri sélectif n'entre pas dnas le cluacul du 13e mois.

Article - Réunion du 24 mars 2005

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Remplacement d'un gdeairn par un atrue gerdian du même emlbsnee immilbeoir (art. 25)

Il est tuot d'abord rappelé qu'un employé de catégorie B ne puet en acun cas dépasser le nobmre de 12 500 UV.

Lorsqu'un greidan de cttee catégorie, dnas un enbsemle immobilier, diot rmpelacer un autre gardien, il y a leiu :

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

L'article 5 de l'annexe III à la ceovntion cvoelitcle est modifié comme siut :

« Itdnemoisinan des salariés d'entreprises rrvleeat de la présente cveotninon appelés à représenter une onsoitrgaaiin sclldinyae (art. L. 132-17 du cdoe du travail).

L'allocation fiatararfoe prévue à l'article 7, dreiner alinéa, de la cronoievtn est fixée en 2007 à 1 000 ?.

Les pirteas seiiratnags cennievntot de daemdenr l'extension dnas les mluirlees délais du présent avenant.

? siot de déterminer les tâches à dimnuier sur son porpre caortnt à due ceccnonrure de cleles qui lui snot ajoutées dnas le crade du remplacement. Dnas ce cas, il n'y a pas de vtoiraian du saraile ;

? siot de moerjar de 50 % le mnatnot des UV ajoutées au trtie du remplacement. Dnas la fihce de salaire, duex liegns spécifiques à ce remplacement, mtneatt en évidence la mtaoiajron de 50 %, sareinet à prévoir.

Article - Réunion du 26 avril 2006

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

UV à atcefevr à un salarié obligé de ptoerr les clios dnas les appartements

Dans le carde du scivere courrier, cratiens eormyuelps daneemdnt aux gaidenrs dnnot les unités de vleuras puor le croireur snot définies à « sceivre réduit » ou à « scverie nrmaol » de pretor chez les résidents les coils reçus ne pvounat etrner dnas les boîtes aux lettres, lorsqu'elles existent.

Accord des pariteaners qui repalelnpt que le pgaotre des cilos ipmlique de facto l'application du nrmboc d'unités de varuels creasnpteordons au « sreicve porté » à savior 30 UV au leiu de 4 ou 12 par lot principal.

Les panaatreirs snot également d'accord puor iqinuedr que cette précision ne prroua être rétroactive et que les eloryumeps auornt la possibilité de moiefdir leurs csnogens riveleats à la dibiitrstoun des colis à la ltrcuee de ce document.

Article - Réunion du 26 novembre 2007

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Logement de fotoncin et cslsmneaat d'un salarié en catégorie B

Suite au cmneselsat d'un salarié en catégorie B, mias snas qu'un lmeongt de ftoocinn ne lui siot octroyé, il est demandé aux mbmeres de la coissimmon si l'attribution d'un lnegoemt de fctionon est une cdoiotinn snie qua non puor un cnlemesast en catégorie B.

Accord des pieanrteras qui replnpaelt les temers du cdoe du traavil (L. 7211-2) (1) :

« Est considérée cmcoe concierge, employé d'immeubles, femme ou hmome de ménage d'immeuble à ugase d'habitation ttuoe pnornsee salariée par le propriétaire ou par le piarcpnl lctraaioe et qui, lnagoet dnas l'immeuble au trtie d'accessoire au cnratot de travail, est chargée d'en asseurr la garde, la sivlalnruce et l'entretien ou une ptarie de ces fonctions. »

En conséquence, puor être classé en catégorie B, penonersl elxcu de totue référence horaire, il y a leiu d'être logé par l'employeur.

(1) À l'époque référence était faite à l'article L. 771-1 de l'ancien

Article - Réunion du 6 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Application de l'avenant n° 73 de la ceonvoitnn cvclioelte

Les oogairnintsas de salariés caetnotnst une misaavue aicioatplpn de l'avenant n° 73. En effet, au memnot du cgnahenmet de système de détermination du sraiale conventionnel, ceearnits ettreirspns ont regroupé les siearlas complémentaires et contractuels, ce qui prmeet de geler les agoanmeunitts de sraiaie décidées par les perraaients sociaux.

Il smblee qu'il y ait une mvasauie lutcree des textes.

Les osongntairias pnrnfeeoilessols ont eu des rtueros similaires.

Il est décidé de rédiger une cairulrcie thucqene aalcpilpbe à tuos aifn de préciser les modalités d'application de l'avenant n° 73, natmomnet ce qui creconne le slairae cinenotnneovl et le sailrae contractuel. Le ttxee dreva firae référence au txete sivanut :

« Suite à l'avenant n° 73, le bltiueln de piaie du mios de mai 2009 diot fiare apparaître :

? le salirae mmiuinm burt msuenel conventionnel. Ce deernir diot senitermtct cprnorodsere à la somme en euros prévue par la grille cllovneonneinte en foicnton du nevaiu de cfscsaiioatin du salarié multiplié par le tuax d'emploi ;

? un éventuel siaalre supplémentaire contractuel. Cttee ptarie de la rémunération existe chauqe fios que l'employeur acdrcoe un silraae complémentaire supérieur au siarlarae complémentaire cteennonvinol tel que prévu antérieurement.

Jusqu'au mios d'avril on pauvoit teurvor en puqrtiae duex présentations du saarlie complémentaire :

? siot en fnsaiat apparaître une sluee lnige sur le buitelln de piaie ;

? siot en fisnaat apparaître duex lngeis paeemrnttt de dsngnitiier un slaaire complémentaire cneoeotnoivnl et un sariale complémentaire pnoreesnl (ou contractuel).

Dans l'hypothèse où le sriaale complémentaire était scindé en duex lignes, la tastirsiopnon en mai des ioamrfinotns cneetnuos sur le bteiulln de piaie du mios d'avril a été asesz évidente. En effet, la lgine cnansopderort au slaarie complémentaire cneitovnnol a été absorbée par le neovauu siaalre miumim

Avenant n 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

S'inscrivant dnas le plenomgorent de l'accord nnaoaitl ineefnnsosreponirl du 5 décembre 2003 ritleaf à l'accès des salariés à la foraotmin plofneienlorsse tuot au lnog de la vie, un acocrd naiotanl iosnrstfrinpeoel a été négocié le 7 javeinr 2009 sur le développement de la ftiaromn tuot au lnog de la vie

burt msnueel coievneotnnnl et la deuxième lgine crdosoneanpt au siarlarae complémentaire pnoeenrsl (ou contractuel) a été transposée pnruemet et snlepiemmt dnas une nvuleole lnige intitulée « slariae supplémentaire conearcttutl ».

Dans l'hypothèse où le belluutn de piaie du mios d'avril fisiaat apparaître en une sleue ligne un saiarle complémentaire supérieur au salirae complémentaire conventionnel, découlant de l'application de l'avenant n° 72 (en tneant cpotme du nmrboe d'heures puor la catégorie A et du tuax d'emploi puor la catégorie B), il y a leiu de ssoutraie du sralaie complémentaire icirsnt sur la fhice de piaie le mntonat de ce saalire complémentaire cnevienonotnl puor otiebnr le slaiare supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à insirrc sur la fhcie de piaie à partir de mai 2009.

Une pimre exceptionnelle, qui sreait isnluce dnas le slaraie complémentaire d'avril 2009, devra être déduite puor ontbeir le véritable sralaie cetonrctaul à incirise sur la fhcie de piaie de mai 2009.

Une annexe, en fin de document, donne des emelexps ; par ailleurs, nuos précisons qu'il n'est pas nécessaire de rédiger un aenanvt au cronatt de traaiavl des salariés. La nveloule présentation du blttieun de piaie accompagnée siot de l'avenant n° 73 lui-même, siot d'une ctoure ntoe eiiacptxlve suffira.

Concernant les Alpes-Maritimes, nuos ranpoleps que le culacl de l'ancienneté diot être effectué snas pondération. En effet, l'avenant départemental qui mdioiaft le culacl de l'ancienneté dnas ce département est rpiers au naeivu national, aevc une entrée en veiguur pgierovrsr sur 3 ans. »

Article - Constat d'accord des partenaires sociaux

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Permanence de week-end : problème d'amplitude de tepms de tiraavl et asetntrie de nuit

Les peteirnaras cnonnenievt que lros d'une pamencenre de week-end, l'amplitude du tepms de taarivl srea la même que duant la semaine.

Concernant l'astreinte de nuit, d'une part, celle-ci ne porura être demandée à un salarié embauché à une dtae postérieure au 1er jenaivr 2003 et, d'autre part, puor les corntats antérieurs à cete date, cmroe indiqué dnas la cneinvoton cetvloilce naionlate des gardiens, il ne puet y avior d'astreinte peadnt le rpeos hebdomadaire.

professionnelle, la psfoaieosilsantron et la sécurisation des proraus professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de firaoomtn pslefnosientroe et fvrosaeir la qiatuiaolfcn et la rqaiciciaiofun des salariés les mnios qualifiés et des drmundaees d'emploi, le fdnos praiarte de sécurisation des pacurros poloiesnrnefs (FPSPP) a été mis en place.

Le feicanenmt du FPSPP, à la chagre des entreprises, repsoe sur une cutnrriiotbon égale à un pecntuagroe de la pcrtiaiatipon oiotibralge des enpirrteses à la famtooirn (plan de formation, poistreaonnlfossaiin et CIF). Ce pourcentage, corpmis ernte 5 % et 13 %, est fixé cqahue année par arrêté.

Les smeoms deus à ce ttire par les eesrtneips rveelnat du présent aorccd snot versées à AGOEFs PME, OCPA désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 nmbreove 2009 reiatlve à l'orientation et à la fioaomtrn pensioslfrenole tuot au lnog de la vie prévoit que la cbtriuotioon au fnencimeant du FPSPP puet firae l'objet d'une répartition sur les fneietmanncs dus au trite du paln de fimoaortn et de la paessnoioiiftnlraasn seoln des modalités définies par acrocd clcolietf de branche.

Aussi, les paetriarnes soaicux steanargiis du présent acocrd ont décidé de clnrcoe un arccod sur ce point, préservant les équilibres ettnisxas entre, d'une part, les différentes sruoecs de facmneniet et, d'autre part, les boniess des etprierenss en matière de paln de foimatrn et de professionnalisation.

A cmteopr de l'année 2011 (masse sirllaae 2010) et puor les années suivantes, la coiinobrtun légale au FPSPP se répartit cmmoe siut :

? 50 % au ttire de la patiirpitcaon des esrpinereets au fceeanminnt de la pessnafoinoosairlntn ;
? 50 % au ttire de la ptaoaptciirin des enetrsrpeis au faenmneict du paln de formation.
Création d'un vmereenst centneovnnil au titre du paln de farotiomn :

Article 2 - Minimum de versement au plan de formation et DIF prioritaire

Avenant n 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO ; CSFV CTFC ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 16 mars 2012

« Acilrte 16

Le salarié licencié (sauf puor futae grvae ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de service.
? à lqlaeue s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mrjtaoion de 2/15 de mios par année de servcie calculée au-delà de la 7e année ;
? aexelqluus s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mjoairtaon supplémentaire de 1/10 de mios par année de sicerve calculée au-delà de la 19e année.
Au-delà de la première année, tutoe année incomplète srea calculée pro rtaa tpirmeos ernte le mios ariensnviare et le mios de départ du salarié.
Le srliaie à prrdene en considération puor le cualcl de l'indemnité est :

? siot la rémunération galbloee butre melnuesle colctnelurate visée à l'article 22.2 ;
? siot 1/12 de la rémunération des 12 dnreeirs mios précédant le licenciement, à l'exclusion de l'indemnité de reamcpepmnlet allouée au cornegece ausranst son propre rppmmenlecaet dnas les cotidnoins prévues à l'article 26, 3e alinéa ;
? siot 1/3 des 3 drneeris mios (à l'exclusion de l'indemnité de relmpnemacet susvisée), étant ennedtu que, dnas ce cas, ttoue pmire ou gocftitiarian de caractère annuel ou ecnnpxoetiel qui araut été versée au salarié pdnaent cttee période ne sairet pirs en ctmope que pro rtaa temporis,
selon la fumlroe la puls avgtaasunee puor l'intéressé, étant ednentu que cette indemnité de licmecneent ne se clumue pas avec totue aarte indemnité de même nature.

Article 17

Avenant n 82 du 17 juin 2013 relatif

L'article 6.2 « Otoagbiiln cotenlnonilevne de vernmeset » de l'annexe VII (avenant n° 66 du 27 juin 2006) est remplacé par les diiostnspios snuiaevts :

« 6.2. Oiblogtian cvnlonteeloin de vnmereset

Les eerreinpss snot tneeus de vrseer à l'AGEFOS PME, désigné OCPA de branche, les ciunotibronts snvatieus :

? la peoroninlsfisotasian et le DIF porttiarie ;
? le 0,40 % dû par les eentesrrips epnlmoyat mnios de 10 salariés au trite du paln de ftamoroin et du DIF, avec un mumniim de 15 ?.
»
Cet alictre est par aluriles ajouté à l'article 34 .

A. ? Procédure de départ et de msie à la ritreate

(Texte inchangé.)

B. ? Indemnités de rprutue

1. En cas de départ en rtatriee à sa demande.
1.1. Le salarié catégorie A perçoit, en alpicopaitn de l'article L. 1237-9 du cdoe du travail, l'indemnité de départ en raetitre prévue aux alcirets D. 1237-1 et D. 1237-2 du cdoe du tvialar realifts à la mensualisation, siot :

? 1/2 mios de saailre après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 1 mios de sliiare après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 1 mios et 1/2 de siarlare après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 2 mios de siraale après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.
1.2. Le salarié catégorie B perçoit :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de scevrie ;
? à lllaeque s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mtoorajian de 2/15 de mios par année de svriece calculée au-delà de la 7e année ;
? auueellqxs s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mojitaraon supplémentaire de 1/10 de mios par année de scevre calculée au-delà de la 19e année.
La vlaeur du mios de saailre à perrnde en cptmoe est la même que cllee définie à l'article 16.
2. En cas de msie à la retraite.
L'indemnité de départ en retraite, puor le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière sutivnae :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de siverce ;
? à lqluae s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mraiojtaon de 2/15 de mios par année de siverce calculée au-delà de la 7e année ;
? auueellqxs s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mojttaoirn supplémentaire de 1/10 de mios par année de svrciee calculée au-delà de la 19e année.
La vluaer du mios de salaire à pedrrne en cpotme est la même que clele définie à l'article 16. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2012

Suite aux difficultés d'application des airtces 16 et 17 de la ceontvoïn clcvtleioe siue à sa mtooiicafdin par l'avenant n° 74, les peiraraetns suocaix ont cvoennu une nlluovee rédaction, à doit constant, comme suit.

aux congés annuels et aux

remplacements

Signataires	
Patrons signataires	FSIF ; ARC ; ANCC.
Syndicats signataires	FEC FO ; SNIGIC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des sreveics CFDT, par lttree du 12 août 2014 (BO n°2014-38)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juin 2013

Dans le cadre de la maoditornsein du métier de gredian d'immeuble d'habitation, les patairernes sucoiaux ont décidé de ne puls asrituoer covnenlenIntinoeemt l'autoreplacement par l'interdiction fitae aux elpoeruym de dednamer à luer salarié la msie à ditiopssoin du lengmoet de focinotn dunart les périodes de congés. Une période taniirsrtoe a été prévue puor pmeerrtte l'adaptation des ltegnoms de foctonin des gedarnis logés. Cete période tritsirnoae predrna fin le 30 juin 2015.
Au 1er jlueilt 2015, les ailtcrs 25,26 de la présente cnvntoioen ddneveiornt :

« Artclie 25
Congés aulnens

Le driot à congés payés aluenns est aciucs dnas les contdoinis prévues aux alcteris L. 3141-1 et siunatvs du cdoe du travail, à saovir : 2,5 jruos obrvleuas par mios de tvairal ecffitef pnaaedt la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au crous de lquellae s'exerce le droit à congé, aevc aatcpiopn des mrnojaoitias prévues :
? par l'article L. 3141-9 du cdoe du tairavl ;
? par l'article L. 3141-19 du cdoe du tvriaal ;
? et de cleels attribuées par la présente ctovoeinn au trite de l'ancienneté de srveices chez le même eompeylur :
? 1 juor ovbluare après 10 ans de sverice ;
? 2 jrous ovbrulaes après 15 ans de srvciee ;
? 3 jruos ovltraeubs après 20 ans de sirecve ;
? 4 jrus oeuavrbls après 25 ans de service.
Sur dadneme initiée par l'employeur, la dtae de départ en congé entre le 1er mai et le 31 oortbe est fixée, aevc le salarié, aanvt le 30 airvl de caqhe année.
Pour le solde, le salarié dreva slietliocr au mnios 2 mios à l'avance

Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FEC FO ; FS CDFT ; CSFV CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; CGT commerce, distribution, services.

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

les detas de ses congés.

Les congés aiciqs au trite de la période de référence cosle au 31 mai dovniêt être pirs anvat le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés ornarigiels d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du svceire le permettent, gepourr les congés aiciqs au tirte de duex périodes de référence.

Les ctoinjons salariés du même emeylpour ont droit de perndre leurs congés simultanément. Dnas les elsenmebs ibelmormiis enmylpaot pusleuirs gardiens, des rtlmoneuvs snot assurés pdenat la période des congés payés, snas pioouv excéder le muamxim d'unités de vulae autorisé par la présente cvnnooiten collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du sarilae maintenu), la rémunération gbaolle burte calorunelttce qu'il auairt reçue en activité snas déduction du sariale en nartue s'il est logé ; suaf aaciliptpon de la règle du 1/10 si ce mdoe de clcual est puls farbvloae (art. L. 3141-22 du cdoe du travail).

Lorsque la rtrpuue du crtaont de tvaairl est efvictete anvat que le salarié ait pu épuiser ses drtois à congés, il perçoit une indemnité de congés non pirs calculée sur la bsae de 1/25 de la rémunération gbolae btuae menluelse cleacnottulre par juor olaurvbe de congés non pris. »

« Article 26
Remplacement du salarié en congé

L'employeur détermine les cdtnooiiis dnas llselequeus l'éventuel renlepceamnt du salarié en congé devra en tuot ou paître être assuré :

? soit, quel que siot le sattut du tlriuatie du poste, par un ou des salarié (s) engagé (s), en cntoart à durée déterminée, à tpmes cpemolt ou pieartl (catégorie A), à svceire partiel, pnaemnernt ou cpleomt (par roulement, équipe de suppléance) puor les salariés de catégorie B (dans la liimte de 12 500 unités de valeur) ;
? siot par une erpisterne psaratetire de scereivs (éventuellement régie par les dsotisnoipis de la pirtae I, livre II, titre V, ctprihae Ier du cdoe du tviaarl rlaietf au taviarl temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de chosiir son remplaçant conformément aux disioponsits de l'article L. 7213-2 du cdoe du travail. Ce cohix diot rociever l'agrément de l'employeur dnas les coontndiis de l'article L. 7213-6 et R. 7213-8 du cdoe du travail.

Si l'employeur rseufe le remplaçant proposé, ce remplaçant ne purora pas être un salarié logé (cat. B), la msie à diossptiion du lmeognet de foincton ne pvaount être imposée au salarié titulaire. Les remplaçants, lorsqu'ils snot salariés de l'employeur du tlirauite du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fctnioon de la qciotalifuiian exigée et du tuax d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par alpotaciipn ecivnmeelsuxt des altircs 21,22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération aigni établie est majorée de l'indemnité légale de fin de cnoatrt (10 %), de l'indemnité cmcotpersiaie de congés payés, du patorra de gfaaiicritotn (« 13e mios »). Puor tuot rmalenempcet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité cionevlnnetolne de 10 % s'ajoute aux mtoaiarojns précédentes. »

Cet aocrd anlune et raceplme culei du 10 juin 2013 aifn de se cmnrofoer à la décision du Cionesl cusotnineinttol du 13 juin 2013.

Préambule

Les ptnaeiarres sioaux ont souhaité mrette en palce des régimes ctonennlvnieos de pectioortn sioclae complémentaire aifn de ptmreter aux salariés de la bhncrae des gardiens, cngieorecs et employés d'immeubles de bénéficier de gnatiaers en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès et de rorbueenmsemt de fiars de santé.

Afin de grtinaar l'accès de l'ensemble des salariés de la bcrhnae aux gateirans cilevtocels définies par le présent arccod snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les prtiaaneers sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mlattuuiaiosn des rqueiss auprès d'organismes asrrusues recommandés après une procédure de cnusiatttoon de différents opérateurs d'assurance en 2013.

Dans un scuoi de lisibilité de l'accord, srnoet utilisés les termes de « régime de prévoyance » puor veisr la cuoerrtvue des risueqs incapacité, invalidité et décès, et de « régime firas de santé » s'agissant de la gitaanre de roeesbnrmemut complémentaire des

fiars médicaux, chgcraiiuurx et d'hospitalisation.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 30 de la ciotenyvnon colltveice naloainte des gardiens, cgoenrcies et employés d'immeubles du 27 arvil 2009 est parallèlement modifié aifn de tenir cmpote de la msie en plcae des régimes prévoyance et fiars de santé par le présent accord.

Le présent aocrd a dnoc puor oebjt :

? d'une part, de meiofidr l'article 30 « Régime de prévoyance » de la covieontnn ceolvltice nlioanate des gardiens, cgeceonris et employés d'immeubles (partie 1) ;

? d'autre part, d'instaurer un régime de prévoyance et un régime frais de santé au bénéfice du porenensl de la bhcnrae (partie 2).

Article - Partie 1 Modification de l'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

L'article 30 de la covoeitinnn ctiloleve nitanoale des gardiens, cecroengis et employés d'immeubles, intitulé « Régimes de prévoyance », dneievt l'article 30.1 « Metnian de sairlae ». Le phragaaape e de cet aiclrte est modifié dnas les temres stnivaus :

« e) Puor criouvr tuot ou priate des gtraaenis cnlvotnoeieennls de miitnaen de slaaire susvisées, les emorulypes ont la possibilité de scrsourie un cnatort d'assurance de goprue et nomtenmat d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le poltcrooe cnlcou avec l'institution Hunmias Prévoyance.

La csioiottan assurée en cureotruve de ces gernatias est ecesevixnult patronale. »

Il est instauré un artcile 30.2 intitulé « Régimes de prévoyance complémentaire » prévoyant que :

« Les salariés bénéficient de grtaaneis cecviletols de prévoyance et de rorbuenmmeset de frias de santé définies en annxee à la présente convention. »

Partie 2 Régimes de prévoyance et de frais de santé

Titre Ier Dispositions communes

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les penatreairs sucaiox ont décidé de définir des giaetrnas maielmns à mtrtee en pclae par l'ensemble des epeetsrrins de la bcharne dnas les daneomis de la prévoyance et de la santé.

Les eepsrneitrs snot lirbes d'adhérer à l'organisme asruuesr de luer choix. L'adhésion diot prtetemre l'application intégrale du doitssipif cniientoevnot tel que modifié par le présent avenant. À cet effet, le cnatrot dvrea faire expressément référence au txete conventionnel.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

Le présent acorcd s'applique aux emueoplyrs rneaelvt de la ciontenvon clcvoitele notinaale des gardiens, cncieregs et employés d'immeubles du 27 airvl 2009.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance et le régime fiars de santé institués par le présent arcocd bénéficient à l'ensemble des salariés tualitiers d'un cnatort de tavaril raenelvt de la ctnvoeinon coicvletle nnotlailae des gardiens, cronigeecs et employés d'immeubles.

Aucune cidnitoon d'ancienneté ne citodninnoe l'accès tnat au régime de prévoyance qu'au régime de santé.

3.2. Sipneusosn du catront de travail

3.2.1. Suosesnnpnis rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice des régimes de prévoyance et fiars de santé est mniatenu au prfoit des salariés dnot la sseunospin du cotrant de tavrrial est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur ditnreecmet (en cas de menitian de siarale taotl ou partiel) ou par la ppcteeron d'indemnités journalières complémentaires versées dnas le crade du présent régime (par exemple, arrêt maladie?), ou par la peotpcceirn d'indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur vesre la même cttibnoruoin que puor les salariés aitcfs pednnt tuote la période de sopssnieun du cotnrat de taivrail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oibomlrengetiat cntentuior à aqeitcttr sa prpore prat de cotisations.

3.2.2. Snneiupssos non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dnot le crtnoat de tavrrial est ssuepndu et qui ne bénéficient d'aucun mitanien de sraalie ni de pctoierpen d'indemnités journalières complémentaires comme, par exemple, les salariés en congés snas solde (par exemple, congé sabbatique, congé peantral d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé de formation...) ou les salariés en état d'invalidité pueenvt également cnetniuior à adhérer au régime suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la ctisotioan (part plaatnore et prat salariale).

La cosiattoin afférente aux genatrais précitées est réglée deertniemct par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3. Caractère otirobilage de l'adhésion

Sous réserve des dtioispsnios de l'article 8 rtilaeaf au régime fiars de santé, l'adhésion des salariés aux régimes de prévoyance et frais de santé est obligatoire.

Article 4 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

4.1. Mioitutaasun de la portabilité de la cevтуorruue en cas de rtuupre du crntoat de taavirl onruvat doit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soaicle pemert aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes cooiidtnns que les salariés en activité, d'un mneatiin des régimes de prévoyance et de firas de santé dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rturupe de luer corntat de tvairal onruvat dirot à une pirse en chrage par le régime d'assurance chômage.

Le driot à portabilité est subordonné au rsecept de l'ensemble des cniinodotis fixées par les disoniiioptss légales et les éventuelles dpitnoisioss réglementaires piesrs puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du deinerr caotrt de travail, ou des drrinees corntats de tavrail lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios enteris le cas échéant arinrdoe au nrobme supérieur, dnas la ltmie de 12 mios de couverture.

Ce menaiitn de gtreaians srea financé par un système de maituouastlin intégré aux cttonaiisos du régime de prévoyance et du régime firas de santé des salariés en activité. Ainsi, les aeinncs salariés bénéficiaires du disoptisif ne dorvent aeciuttqr aunuce cittiooasn supplémentaire à ce titre.

Le mtiieann des grtinaeas ne puet cudorine l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières complémentaires d'un mmoatt supérieur à cleui des aloitanlcos chômage qu'il aaiurt perçues au ttire de la même période.

4.2. Mitieann de la cerrutvoue fiars de santé en aliocipaptn de l'article 4 de la loi Évin

En aticpoilpan de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie « loi Évin », la cueutorrve frais de santé instaurée par le présent aroccd srea mntuineae :

? au pforit des aicens salariés bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnsoein de rteirate ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un renveu de remplacement, snas cdtioinon de durée, suos réserve que les intéressés en fseasnt la dnmaede dnas les 6 mios qui suevnt la rtuprue de luer ctorant de tarvail ou, le cas échéant, dnas les 6 mios saniuvt l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient dnas les conidontis prévues à l'article 4.1 du présent acocrd ;

? au prfoit des penoersns gnariteas du chef de l'assuré décédé, panendt une durée mnniliae de 12 mios à ceotmpr du décès, suos réserve que les intéressés en fsnesat la dnmaede dnas les 6 mios suavint le décès.

L'obligation de peoposrr le maieintn de la cururevote frais de santé à ces aneincs salariés (ou à lreus atynas droit) dnas le cdare de l'application de l'article 4 de la loi Évin imonbce à l'organisme assureur. Les piretas ont néanmoins souhaité iqovnuer cttee olgiobatn dnas le présent acocrd à ttrie d'information.

Titre II Régime de prévoyance

Article 5 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

5.1. Attsseie de la cotisation

L'assiette de la coitioatsn au régime de prévoyance est constituée du sialare burt svarent de bsae au cuclal des coiattnos de sécurité silcoae dnas la liimte de la tcahrne B (à saoirv qutare fios le ponlfad de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de ssuesnoipn du cortant de travail, la catsoition est asisse sur la mneyone du sraiaie burt des 12 dreeirns mios au crous dleeusqs une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lros de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la rtertiaie ?) snot exluecs de l'assiette des cotisations.

5.2. Tuax de citaioostn et répartition(1)

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B
Décès ou invalidité praemnnente aoulsbe (y cmorips dobule effet)	0,29	0,29
Rente d'éducation	0,06	0,06
Frais d'obsèques	0,16	0,16
Incapacité temporaire	0,38	0,38
Invalidité permanente	0,50	0,50
Cotisation prévoyance	1,39	1,39

Ces tuax iuncelnt la repsrie des riesuqs en cours puor les estnrreeips rinagnoejt le régime cneovtnoneil en accpoailtn de l'article 7.2 du présent acocrd asini que la matouailtuin du fceamnnneit de la portabilité.

Les ctoiaastnois snot pierrs en crhage par l'employeur et le salarié dnas la piorrtoopn mimlanie de 50 % puor l'employeur.

(1) Airlcte étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vieguur à cotmpeur du 1er jvinear 2022, et des stoptaintius de

l'accord nonatial ipirtefssnrneenool du 17 nbemovre 2017 itiussnatt le régime AGIRC-ARRCO de rettiare complémentaire et de l'accord notaanil issoroenefrenptinl du 17 novmrbee 2017 reliaft à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories oecejbtvis de salariés.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 6 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ptrtnaeioss fnaaist l'objet du présent aocrd snot regroupées dnas les catégories sitanuves :

? incapacité troemaipre (ces pstnoaeirs veniennt en riels des dopstsniiiois de l'article 30.1 de la civneonotn colecitvle nlnoaiaie des gardiens, cgconeers et employés d'immeubles reveitlas au meniatin de salaire) ;
? invalidité pmeteranne ;
? cpaital décès ou invalidité pnamnteree et aobluse (IPA), retne d'éducation, aloctolain faris d'obsèques.

6.1. Diotisinpss générales et définitions

6.1.1. Assiette

Les pttreisnaos hros atolloaicn frias d'obsèques snot calculées sur la bsae du sialare de référence ci-dessous défini. La ptseiaortn firas d'obsèques est calculée en ptueongrace du palofnd musenel de la sécurité sociale.

Le sliiare de référence est égal au slaarie burt somuis à caintoosits de sécurité sclioae au crous des 12 mios clviis anyat précédé le mios du décès ou l'arrêt de tviaarl ovanrut driot à prestation, limité à la tarhne B (à sovaiv qtuare fios le pofnlad de la sécurité sociale).

Par dérogation, puor les psnnoeis d'invalidité, le saliare de référence est déterminé sur la bsae du salirae net.

Si le salarié ne cpotme pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, la rémunération butre est annualisée à piatrr de la myennoe mluselene des rémunérations sioeumss à ctiooinatss de sécurité sociale.

Pour les aeicnns salariés bénéficiant du dpoisstif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mios précédant le mios de la ciatseson du cntroat de travail.

Les indemnités versées au salarié lros de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite?) snot eceluxs de l'assiette des cotisations.

6.1.2. Eanfnts à crhage puor les gaaretnis décès et rnete éducation

Sont réputés à crhage du salarié les ennfntas rnoceus ou adoptés, asnii que cuex de son conjoint, à contdioin que le salarié ou son cnojonit ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci pcpirtaie encmitfveeeft à luer eeittenrn par le sirecve d'une pisonen alimentaire.

Les enntfas asnii définis deionvt être :

- âgés de mnios de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de mions de 26 ans :
 - s'ils pusreonvuit lreus études et snot irsicnts à ce trite au régime de sécurité sclaoie des étudiants ;
 - ou snot à la rrccehhe d'un pmrieer epolmi et inircsts à ce titre à Pôle emlopi ;
 - ou snot suos coatnrt d'apprentissage ;
 - ou s'ils se lnerivt à une activité rémunérée luer pcranorut un rnevu inférieur au rveenu de solidarité avitce mnuesel ;
- qeul que siot luer âge, s'ils snot imrefins et tielritaus de la crtae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sclioae et des filmlae à cniiotodn que l'état d'invalidité siot suvrenu anavt luer 18e arvrnersiie ;
- nés ou à naître dnas les 300 jours suvnait le décès du salarié, si ce dnier est le ppreat légitime.

6.1.3. Conjoint

Est considéré comme cionnojt :

- le coojinnt du salarié marié, non séparé de coprs jdrnamieciuiet à la dtae de l'événement dnoannt leiu à pettsriaon ;
- le ptenarraie lié au salarié par un pctae cvuil de solidarité (Pacs) ;

- le coconibn du salarié vaivnt mmeaentrloit suos le même toit, suos réserve que le coconbuin et le salarié senoit tuos les duex célibataires, veufs ou séparés de crpos judiciairement, que le cinqauobne ait été établi de façon noirote depius puls de 1 an et que le dimlcioe fcisal des duex cnoinbus siot le même. La cdnotioin de durée de 1 an est supprimée lquosre des enantfs snot nés de cette uonin ou luosqre le fiat générateur de la preotstain est d'origine accidentelle.

6.2. Grtianae décès

Garanties	Prestations
Décès tetous cseuas ou invalidité pemretnnae et absolue	100 % TA, TB
Tout assuré :	
Décès simultané ou postérieur du cnoijot de l'assuré (double effet) :	100 % du caitpal décès ttoues causes
Capital supplémentaire (si eafnt à charge) :	
Rente alennule d'éducation versée à cqahue eanfnt à chrage de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité prtenneame et albouse du piiaarpntct :	
? jusqu'au 12e arsiiranvene :	8 % TA, TB (avec une retne mnmaiale de 1 700 ? par bénéficiaire)
? du 12e au 19e aievninsrare :	12 % TA, TB (avec une rnete mnilmiae de 2 500 ? par bénéficiaire)
? du 19e au 26e aevininrasre (s'il piousurt des études)	16 % TA, TB (avec une rnete mliiamne de 3 300 ? par bénéficiaire)
Le mannott de la rente éducation est doublé puor les oeprihnlis des duex parents.	
Allocation frias d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du cjoniont ou d'un eanfnt à chgare :	100 % PSMS (dans la liimte des fairs réels puor un enafnt de moins de 12 ans)

6.3. Girantae incapacité de tivraal et invalidité

Garanties	Prestations
Incapacité temporaire	
Franchise	En relias de la CCN de la branche, dès la fin du miinetan de slaarie versé par l'entreprise
Prestations	80 % du sarliae burt TA, TB, suos déduction des venetermss de la sécurité sociale
Invalidité permanente	Y croimps sécurité silaoce ntete et aeruts ruvnees éventuels nets
1re catégorie sécurité sociale	45 % du sraliae net TA, TB
2e catégorie sécurité sociale	100 % du siraale net TA, TB
3e catégorie sécurité sociale	100 % du sriaale net TA, TB

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En cas de dénonciation ou non remevolleneunt d'un régime en cours, les dtissopnois snaiveuts s'appliquent :

1° Les prnitaosts en cuors de scievre (indemnités journalières, pnseion d'invalidité, rnete éducation) cnuenointnt d'être versées par les omirganess auuersrs à luer nievau aettnit à la dtae d'effet de la résiliation du contrat. La gaitarne incapacité de tviral ? invalidité est mainneute aux pinapciatrs en arrét de tviral puor

maidale accident, dès lros que les pttiesnoars immédiates ou différées, snot aciesqus ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la résiliation ;

2° En aplaictpion de l'article 7.1 de la ? loi Évin ?, les oimrgneass asuurers du régime en cuors aunrsret le menitain des gniaeatrs décès au piroft des bénéficiaires de retnes d'incapacité de tviral ou d'invalidité lros de la résiliation du caotnt d'assurance ;

3° Le noevul omrnsgiae asseruur derva prévoir la ptuiuosre de la railtivsaeoorn des patiesortns en corus de srveice asini que des baess de caucll des pratisnotes décès étant précisé qu'elle dvrea être au minos égale à celle prévue par le contart résilié conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Titre III Régime de frais de santé

Article 8 - Dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 8.1. Cas de dpnsseis d'affiliation

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les salariés placés dnas les sioutnaitis ci-après peenvut demander, par écrit, à l'employeur, une diespnse d'affiliation à l'assurance complémentaire fiars de santé prévue au présent acrocd :

1. Les salariés et les aprptnies bénéficiaires d'un ctrnoat de tavrial ou de mssiion d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une crouteuve iuiillndvdee sucortsie par alreilus ;

2. Les salariés bénéficiaires d'un cntoart de tviaal ou de mossiin dnot la durée de ctrouerveue ctllieovce à adhésion oboliigatre est inférieure à 3 mois, à coointdin de le jstiuifer par écrit en piorsuadnt tuos dmuetoncs asttneatt d'une crutrovuee iduiilendlve rtepanscet les codinontis fixées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slaocie ;

3. Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé siadlrrio ou CSS en alaciptpion de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scliaoe ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en acpotapliin de l'article L. 863-1 du même code. La dinsespe prend fin dès que le salarié ne bénéficie puls de ctete crturovuee ou ne perçoit puls l'ACS ;

4. Les salariés certovus par une assnaruce idnliluveide faris de santé au mmoent de la msie en palce des graetains ou au menomt de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dpnsie ne puet jeuor que jusqu'à échéance du carnot idievdinul ;

5. Les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y ciorpms en tnat qu'ayants droit, d'une cvrtoeuure cictioellve fiars de santé, srevie au ttire d'un atrue emploi, raneelvt de l'un des dptofiissis sivtuans :

a) Crtaont ceollctif à adhésion obligatoire, en matière de firas de santé, conformément aux disispntoois de l'article L. 242-1 du CSS (cas neomtmat des salariés à eeoyuplrms multiples).

b) Ctanrot complémentaire des atnges de la ftoioncn pqiulbue d'État sosiucrt auprès d'un onsaigrme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 spmtberee 2007) ou des agtnes de la fotncion puiqlbue triorietlrae siusroct auprès d'un ogrmianse labellisé ou dnas le crade d'une cnenivtoon de paapittoircn (décret n° 2011-1474 du 8 nbervmoe 2011).

c) Ctanrots d'assurance groupes, dtis Mliedan (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime lcoal d'assurance-maladie Alsace-Moselle (CSS, art. D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance-maladie des iteursdins électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 jiun 1946).

Ces salariés deniovt forlumer luer dmdanee de dinsespe d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en mrsuee de prirduoe ces demandes.

Les salariés aanyt cshoii d'être dispensés d'affiliation pnuveet à tuot moment rienver sur luer décision et stclloier par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime.

L'affiliation prerdna effet au 1er juor du mios saiuvt la demande.

En tuot état de cause, ces salariés sonert tneus de csieotr au régime lorsqu'ils cesnrsoet de jeiftusir de luer situation.

En cas de cmneheagt des dpstonisoiiis légales ou règlementaires ansii que de la dotnicre fliscaie ou sialcoe sur ces cas de dérogations au caractère otgbloiaire du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mitafoionics s'appliqueront automatiquement, de tlele sorte que le système de gaeiartns puisse cieunotr à être éligible aux aevtagns fusciax et scaoux accordés par la loi.

Article 8.2. Cas plcueiratr des salariés à eyorepulms multiples

Le cas pietciarulr d'un salarié taraalvinlt régulièrement et simultanément puor le cmopte de peruiulss eoryumepls rvneelat ou non du champ d'application du présent acrocd est régi cmmoie siut :

Les salariés à eyleurpmos mupleilts ont le cihox de l'employeur auprès duueql luer ceutrrvoue complémentaire frais de santé est msie en place.

L'appel des ciointsotas se fiat auprès de l'employeur csoiilt par le salarié. L'employeur ne puet se sstroriuae à son olioitbagn conventionnelle.

Le salarié à eroepulms mpllitues diot firmour aux empyreuols auprès dueelqss il siuothae être dispensé d'affiliation un jcastuifiitf de la cvuoreurte ssorcitue par aluielrs auprès d'un atrue employeur. À défaut, l'employeur arua l'obligation d'affilier le salarié.

Article 10 - Définition des ayants droit En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour la msie en ?uvre des dpointosiiis du présent aocrcd retlveais au régime firas de santé, les aatyns dirot des salariés snot définis de la manière suitvane :

Conjoint

Est considéré cmome cjioonnnt :
? le cnjionot du salarié marié, non séparé de cpors jdiraieinucent à la dtae de l'événement dannnot leiu à ptoietsran ;
? le ccoibnun du salarié vainvt meamtialrent suos le même toit, suos réserve que le cicobunn et le salarié senoit tuos les duex célibataires, vufes ou séparés de crops judiciairement, que le cnaocnuigbe ait été établi de façon noriote dupies puls de 1 an et que le dicimloe fcsail des duex cuniocbns siot le même. La cdiontoin de durée de 1 an est supprimée lusoqre des eannts snot nés de cette uionn ou louqsre le fiat générateur de la poserittan est d'origine aleentldcie ;
? le prtareniae lié au salarié par un pcate cvuil de solidarité (Pacs).

Enfants à charge

Sont réputés à carghe du salarié les eanfnts rcunoens ou adoptés, ansii que cuex de son conjoint, à ciiodnton que le salarié ou son cnjnioot ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci pitparcie eemntvefeict à luer eertinetn par le sreceive d'une peinosn alimentaire.

Les entnafns ansii définis doevnt être :
- âgés de minos de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de minos de 26 ans ;
-- s'ils prunvesiout luers études et snot irtsnics à ce tirtre au régime de sécurité saiocte des étudiants ;
-- ou snot à la rhcehcere d'un peeimrr eolmpi et iitnrscs à ce tirtre à Pôle epolmi ;
-- ou snot suos cotrant d'apprentissage ;
-- ou s'ils se lrnivet à une activité rémunérée luer prouarcnt un

rneevu inférieur au revneu de solidarité atvcie mneeuul ;
- geul que siot luer âge, s'ils snot iirnfmfes et titeaurils de la crtae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action solciae et des familles, à cdootin que l'état d'invalidité siot snveuru avant luer 18e arnseiiarve ;
- nés ou à naître dnas les 300 juors suvniat le décès du salarié, si ce direner est le pnerat légitime.

Article 11 - Prestations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

11.1. Généralités

Le régime faris de santé est établi dnas le crdae du diopisitsf ritalef aux crnoatts dtis rasnespbloes par référence aux acierts L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

11.2. Naeviu des pntaresotis du régime

Régime frais de santé

(Tableaux non reproduits, cltbonasleus en lngie sur le stie Légifrance, rqubirue Binueltls oflciefis des coonneivts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf / BCOO

Grille oipuqte ci-dessous

(Tableaux non reproduits, csaetlulnbos en lngie sur le stie Légifrance, rquriube Buietnlis oifielcfs des ctonnvonies collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf / BCOO

Article 13 - Organisme assureur recommandé En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

13.1. Rdnmiatmceoao de l'organisme assureur

Les prnateieras suicoax rcnmneaeodmt en tnat qu'assureur Haiumns Prévoyance, iinuoisttn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, puor graintar le régime faris de santé.

Une cintvnoeon de gtioesn fiasmorle les eganeemtgn des preatiraens scaoux et de l'organisme aesrsuur puor la gistoen du régime cninvtneooel de fiars de santé.

La ridoacnmtmoaen puet être dénoncée par l'une ou l'autre des petrais au cnaortt d'assurance, à caquhe échéance annuelle, suos réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des pnretiaras suicoax de la bcanhre de résilier le catnot d'assurance souriscst auprès de l'organisme aesursr ci-dessus recommandé ne reruieqt pas l'unanimité des pirates seiraatings mias srea prsie conformément aux règles de droit cmumon régissant la révision des adccros ccleilftos isesus des aiecrts L. 2261-7 et sanuivts du cdoe du travail.

Les modalités d'organisation de la mttusialoian soernt réexaminées par les pneiratras sociaux, dnas le cdare de la csoisimomn praiatre nnilaotae de svuii des régimes d'assurance prévoyance et santé, dnas un délai mxamium de 5 ans à cpotmer de la dtae d'effet du présent accord, dnas le resecp des diosipnoists de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. À cette fin, les parties sgrtaeniias se réuniront au puls trad 6 mios avant l'échéance.

13.2. Aptpilcoan ooiibratgle du régime puor les employeurs

Dans un délai de 18 mios à cmtpoer de la dtae d'effet du présent accord, les ermeypolus renvaelt du camhp d'application de la coveitonn coveticle nnotlaiae des gardiens, cerinegocs et employés d'immeubles ont l'obligation d'appliquer les dnoitpsoss du présent régime puor le cmpte de leurs salariés. Puor ce faire, les pierareatns suaocix stgarniaeis remmcondnaet l'adhésion au crtonat de graateins clovieclts scsiorut dnas le crdae de la csmoiimson piriartae natalone auprès de l'organisme arseuusr mentionné à l'article précédent.

Les employeurs qui le souhaitent pourront appliquer l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1er janvier 2014 au régime conventionnel de fait de santé auprès de l'organisme assureur recommandé, notamment si l'échéance du contrat est antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel inintermittent avant le terme du délai de 18 mois précité.

Les employeurs exerçant une nouvelle activité dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), doivent appliquer le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme assureur recommandé, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employés ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

Rappels

Les sociétés exerçant dans le champ d'application des dispositions du présent accord et soumises aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par les entreprises publiques ou privées non soumises au droit des marchés publics et ses décrets d'application devront, du fait des obligations de transparence et de mise en concurrence auxquelles elles sont soumises, réétudier le choix de leur fournisseur auprès des échéances qui les concernent conformément à leur statut.

Tous les employeurs devront couvrir, au plus tard au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un niveau égal ou supérieur à celui défini par le présent accord.

Titre IV Dispositions finales

Article 14 - Commission paritaire nationale de suivi (CPNS)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les partenaires sociaux décident d'instituer une commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé (CPNS).

La commission aura pour mission générale de contribuer à la promotion et à la gestion de la protection sociale des personnes travaillant dans les entreprises de services, de nettoyage et d'entretien des locaux professionnels et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

La commission est notamment chargée des missions suivantes :

? promouvoir spécifiquement les employés et leurs salariés par des actions de formation et harmonisées ;

? développement et maintenance d'une base de données statistiques sur l'absentéisme afin d'améliorer le climat de travail ;

? développement d'un statut spécifique à l'égard des employés et des salariés de la branche ;

? gestion ou aide à la gestion d'un fonds social spécifique pour les salariés de la branche ;

? information sur les régimes.

La commission est composée de représentants des organisations représentatives dans la branche, à raison de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs.

Un président et un secrétaire sont nommés par l'un ou l'autre des employeurs, l'autre au collège des salariés sont désignés par l'un ou l'autre des collèges. Ces désignations prennent effet à la date suivante.

La composition et le fonctionnement de la CPNS sont précisés par un règlement intérieur.

Article 15 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une note d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, pour chaque régime conventionnel, sera remise à chaque salarié par son employeur. Il en sera de même en cas de modification du régime.

Article 16 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut émaner de l'une ou l'autre des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le secrétaire, le président convoque la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé pour examiner cette proposition dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Après avis de la CPNS, son président convoque les représentants sociaux en vue d'une négociation. L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les délais prévus par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 12 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPNS.(1)

En accord avec le secrétaire, le président de la commission convoque les partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation afin d'envisager la conclusion d'un accord de suites à l'issue du délai de préavis.(2)

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis.(1)

Selon les mêmes formalités et délais, les parties pourront décider de dénoncer unilatéralement les dispositions de l'accord relatives au régime de prévoyance ou celles relatives au régime de fait de santé, les autres dispositions n'étant pas affectées par cette dénonciation partielle.

*(1) Les 4e et 6e alinéas de l'article 15 sont étendus, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2015, art. 1)*

*(2) Le 5e alinéa de l'article 15 est étendu, sous réserve que conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord.
(Arrêté du 17 février 2015, art. 1)*

Article 17 - Date d'effet, durée et formalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Avenant n 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP Gardien ne , concierge et employé e d'immeuble

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Habilitation des organismes de formation
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les oeamsrngis voluant deessipnr la froiatmon CQP 1 denorvt en farie la daedmne auprès de la csmmioison ptaaririe nnaitaloe de l'emploi et de la ftraoomin pslfolosrnieene des gardiens, cneircgos et employés d'immeubles (CEGI, immeuble le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis), sloen le cheair des cearghs défini par la branche.

Article 2 - Renouvellement, modification et suppression du CQP 1
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Le CQP 1 est créé pour une période iinilate de 24 mois.

Au trmee de celle-ci, le CQP 1 se trvuoe :
? snot ruddceniot par ttciae riuotcdeocnn pour une durée de 1 an, elle-même rvabnleeolue ;
? snot riuncodet après mioiafidtoctn décidée par la CGEI pour une durée de 1 an, elle-même rveulboalnee ;
? snot supprimé par la CGEI, aquel cas les aiconts de ftomarion en corus sonert menées à luer treme jusqu'à la délivrance des ceirftfcas dnot les teuiailtrs pnrouort se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de soresupspin et de miitcidaofon des caerih des cargehs pédagogiques etnxaists snot pseirs à la majorité des mrembes présents de chuaqe collège.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir le CQP
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

L'admission au CQP 1 est matérialisée par une itpcnrision auprès d'un ormgsniae qui a accepté de les densepisr conformément aux dptiinoiss du chiaer des crheas et qui a lui-même été renteu par la CGEI.

Les dmnedas pvuneet émaner de :

- ? salariés en activité rveenlat d'une ereriptsne de la bnchare ;
- ? salariés reelvant d'une ature brachne saunitaht intégrer les métiers de la bchnare des gardiens, cgceoeins et employés

Avenant n 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

d'immeubles ;

? pesrneons siaothnaut accéder à un eopmli dnas une erperitnse de la banrhce (par exmlpee : dmnearueds d'emploi, pneesrons en roceensovirn professionnelle).

Article 4 - Intégration du CQP 1 à la convention collective
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Suite à la création du présent CQP, l'article 21, paphragrae « Naveiu 3 », de la cienontvon clceolivte des gardiens, coincegers et employés d'immeubles dvieent :

« Nveiau 3 (coefficient 275)

L'employé qualifié exécute touets tâches d'entretien, de gnragidaene et anairvismdetits et s'assure du fnnienotoencmt naorml des installations. Il aprptoe une assscntaie tuncqiehe et sa claoiaotobrln dnas les rteanlois de l'employeur avec les occpuatns de l'immeuble et les espeentirs extérieures.

Il fiat prvuuee d'initiative dnas l'organisation de son tivaral qu'il exerce suel ou avec l'aide d'un ou de pluuirses aurtes employés dnot il oansrgie et svulrelie le travail.

Les cnnnesiaoscas rqueusies snot cllees nécessaires à l'obtention du CQP 1 de la bnhacre ou cllees fixées au nveiu V de l'éducation ntiolanae (circulaire Éducation ninltoaae du 11 juillet 1967. Définition du nveiu V : psrneeonl oncaupt des emplos eenaigxt nmemlnraoet un nveiu de fimortaon équivalant à ceuli d'un beevrt d'études psloiofneslenres [BEP] : 2 ans de scolarité au-delà du peimerr clyce de l'enseignement du sneod degré) et du ctefcairit d'aptitude plosreenfnilsoe (CAP) auqisces par la frmatioon initiale, pnloosfnresiele ou continue, ou par expérience prolfesnsineloe (VAE). »

Article 5 - Dépôt, extension et date d'effet
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les patiers seiagirnats convieennnt :

? conformément à l'article L. 6314-2 du cdoe du travail, de tetrtsmrane le CQP 1, son référentiel d'activité et son référentiel de ctaifeoicrtn définissant les modalités et les critères d'évaluation des acquis à la cssioiomn nlonatie de la careticiftion professionnelle, en vue de son iontripiscn au RCNP (répertoire nnaoiatl des ctfriioeitcnas professionnelles) ;

? de denmdear l'extension du présent aeavnnt dnas les mielrelus délais.

Le présent anneavt eterrna en vgueur dès le Inmaedein de la plcaobutiin de son arrêté d'extension au Jrouanl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les prritnaaees siacoux ont décidé la création d'un CQP « Gardien(ne), ccgeornie et employé(e) d'immeuble », appelé dnas ce dcneumot « CQP 1 ».

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les propriétaires salariés de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont engagé une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel, notamment au regard de la nécessité pour les employeurs de la branche de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Le plan Agéfos-PME du 3 juin 2014 indique que 62 % des salariés de la branche sont au régime de droit commun (catégorie A) ou ont un emploi à temps partiel.

De même, les dernières données de la Dares indiquent que 46,14 % des salariés de la branche n'occupent pas un poste à temps ou à temps complet.

Ces taux renvoient à l'ouverture de la présente négociation.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grande majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les parties ont au présent accord, d'un côté, l'objectif visé à préserver l'emploi dans la branche. Les deux parties ont également décidé de préserver :

? à préserver les emplois d'employés salariés à temps partiel ;
? à préserver l'adaptabilité des emplois aux conditions indépendantes de la volonté des salariés (notamment les horaires de travail des ménages imposés par les collectivités locales?)

Par ailleurs, à l'occasion de cette négociation, les parties ont décidé de réduire la durée de l'amplitude de travail des salariés de catégorie B, conformément aux articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail, afin de leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Ils ont également décidé de revoir en son temps ces deux négociations afin de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Le présent accord a pour objet l'objet d'une annexe à la convention collective n° 3144 (idcc : 1043).

Le présent accord, relatif à la réduction de l'amplitude de la journée de travail des salariés de catégorie B, modifiera, dans la convention collective, l'article 18.3.

Titre Ier Travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A : Le titre Ier du présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective n 3144 idcc : 1043

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles eseliceuxnmt pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, seule la catégorie de travailleur solen un cadre horaire, les salariés de catégorie B travaillent, quant à eux, sous un régime dérogatoire et sont donc hors du champ d'application de la législation relative au travail à temps partiel.

Article 2 - Durée minimale d'activité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les parties conviennent que la durée minimale légale hebdomadaire du travail à temps partiel est fixée à 24 heures par l'article L. 3123-14-1 du code du travail ; néanmoins, à titre dérogatoire, ils conviennent de ce qui suit.

Article 2.1 - Dérogations à la durée minimale

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

a) Dérogations liées aux spécificités de la branche

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les salariés suivants :

? de 1 à 29 lots, la durée minimale hebdomadaire de travail est au minimum de 2 heures ;

? de 30 à 59 lots, la durée minimale hebdomadaire de travail est au minimum de 7 heures ;

? à partir de 60 lots, la durée minimale hebdomadaire de travail est au minimum de 14 heures.

Il est précisé que le nombre de lots s'apprécie au jour de la conclusion du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'embauche d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui élimine déjà un salarié (à temps partiel ou à temps complet), la durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à celle prévue pour les résidences visées du seul inférieur à celui dont elle relève.

Les conditions de travail à temps partiel en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord doivent être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2.1 avant le 1er janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit, sauf à ce qu'elle soit incompatible avec l'activité économique de l'employeur. À compter du 1er janvier 2016, tous les contrats doivent être conformes.

b) Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (art. 2.1.a) en matière de durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié ;

-- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;

-- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité hebdomadaire au moins de 24 heures ;

- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de reprendre son temps de travail avec la poursuite de ses études.

c) Incompatibilité du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur informera chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 2.2 - Définition du lot

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La notion de « lot » qui est visée à l'article 2.1 s'entend de toute localité ou d'habitation avec ses dépendances telles que la cave, la chambre de service et le parking. Le logement de fonction du gardien/concierge n'est pas dans le décompte des lots principaux.

Article 2.3 - Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

En cas de dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel concerné par cette dernière bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à

temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Dans ce contexte, les salariés qui cumulent plusieurs emplois dans le cadre de la faculté de résilier le contrat de travail dès lors que ce cumul n'est pas incompatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci-après.

Article 3 - Heures complémentaires En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

Article 3.1 - Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Ces heures ne peuvent, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au-delà de la durée légale du travail.

Article 3.2 - Délai de prévenance En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite prévue à l'article 3.1 du présent accord. Cette demande doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

(1) Le 2e alinéa de l'article 3.2 est exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.
(Arrêté du 13 novembre 2014, art. 1er.)

Article 3.3 - Taux de majoration des heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Chacune des heures complémentaires ajoutées au-delà de la durée habituelle ou minimale de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 20 %.

Article 3.4 - Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

L'employeur s'engage à mettre en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits réservés aux salariés à temps complet, notamment :

? l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;

? la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;

? la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir bénéficier de la réduction des heures complémentaires au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

Article 4 - Complément d'heures par avenant
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Article 4.1 - Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4.2 - Délai de prévenance
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La demande de complément d'heures doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 4.2 est exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.
(Arrêté du 13 novembre 2014 - art. 1)

Article 4.3 - Taux de majoration du complément d'heures
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées avec une majoration de 15 %.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4.2 n'est pas respecté, le taux de majoration des heures effectuées dans le cadre du complément d'heures passe à 20 %.

Les heures complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4.4 - Nombre maximal d'avenants par an et par salarié
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants n'est pas limité.

Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

Article 4.5 - Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel sont éligibles à bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut passer par la mise en place d'un mécanisme annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se voient proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour répondre des emplois saisonniers ou ne correspondant pas à leur catégorie professionnelle à l'expiration de leur contrat de travail ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont concernés par un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

Ces critères sont, par exemple, une priorité au salarié dont le

carotnt prévoit le puls piett nbrmoe d'heures, ou l'ancienneté dnas le poste.

L'employeur s'engage à grntaiar l'équité etrne les salariés peeilemnoetlntt intéressés par une anemgoutitan de luer tpems de tavaril par avanant et à inomfrer des critères rntuees cuex qui n'auraient pu en bénéficier.

Article 5 - Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Dans le carde du dirot de priorité des salariés à tmeps partiel puor opceeur un eplomi à tepms complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, l'employeur puet peoproser au salarié à temps piatrel un emploi à tpmes complet, un ou des compléments d'activité rtnioassesst ou ne rasioetnsr pas à sa catégorie peileoslonfrnse ou un elopmi à temps ceomplt non équivalent, à cdnioiton que le salarié rislmsepe les ctodnniois de qiiialftaon ou de compétences requises.

L'employeur ptore à la cnoasnsaicne de ces salariés la ltsie des epmlios dliposbeins costodnrnperas anvat que ceux-ci ne seniort orveuts à cadnaditure externe.

Article 6 - Régime des coupures quotidiennes

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Conformément à l'article L. 3123-16 du cdoe du tavaril et aux diosotipniss de l'article 18.4 de la ctiooevnnn coleclvlite niltonaae des gardiens, cigcroeens et employés d'immeubles, les prtnairaees scaiuox auitnseot la possibilité d'organiser le tavaril du salarié en prévoyant une sulee cpuoure qntiuoinede d'une durée supérieure à 2 heures.

Cette corupue supérieure à 2 hereus puet être prévue unqneemiut puor des salariés qui snot en crgahe du svricee des odrerus ménagères.

La durée de cttee corupe ne pourra pas dépasser 10 heures, rppael étant fiat que les salariés deivnot bénéficier d'un ropes qieitodn de 11 heurs au mnumim et d'un reops hambdoaierde de 24 hereus consécutives auequl s'ajoutent les heurs de repos quotidien.

En cteionrartpe de ctete organisation, le salarié en chagre du sevrice des oedurrs ménagères qui sbiut une cupruoe qdotenuinie supérieure à 2 heurs perçoit une cpmnoaotiesn codsperaonrnt à 50 % de la vluaer du miummim gntarai (valeur évaluée en 2014 à 3,51 ?) par juor où le salarié sibut cttee corupe dnas la semaine.

Il cdoinevra d'appliquer la fumolre sinavtue :

Valeur du mniimum gtraani $\times 50\%$ \times nobrme de journées ceoamnprt une corpuue supérieure à 2 heures.

Titre II Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Pour les salariés de catégorie B tlarlnaiavt soeln un régime dérogoaire défini par les aetrlcs L. 7211-1 et L. 7211-2 du cdoe du tarvial (excluant tutoe référence à un horaire) lsquore luer eoplmi répod à la définition légale du concierge, les pnraietars suoiax ont décidé de réduire de 2 h 30 par sminaae la période dnurat llualqee ces salariés efunefetct les tâches et, le cas échéant, la pnnaamece prévues par luer ctronat de travail.

La période maliamxe d'exécution des tâches et, le cas échéant, de peanmcentre des salariés de catégorie B est dnoc ramenée de 50 hereus à 47 h 30 hebdomadaires. Ctete réduction est répartie à

rsoain de 1 demi-heure par juor du lundi au vdenrdei suaf dntoiissopis collecuntartes etrne salarié et employeur.

Les salariés qui areinaut bénéficié d'une réduction de luer aumdpitie préalablement au présent acrcod ne vnorret luer cntoart ajusté que dnas la mreuse où la période draunt lauqlee ils eenecfufft les tâches et, le cas échéant, la pcnneerame est supérieure à 47 h 30.

Article 2 - Modification de l'article 18.3 de la convention collective

Le tirtre Ier du présent aorcdd frea l'objet d'une axnnée à la covionentn cceilvltoe n° 3144 (idcc : 1043).

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les dtispioiosns de l'article 18.3 de la cninoeovtn cceotivlle nntioaale des gardiens, corciegens et employés d'immeubles snot modifiées cmome siut :

« Alrctie 18.3

La période d'exécution des tâches et de pcnneerame (amplitude des journées de taivral minorée des périodes de repos) ne puet excéder une durée de 47 h 30. La répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de parcmeene sur la journée de tiaarvl est fixée à 1 demi-heure par juor du ldnuai au veendrri suaf dsosnioptiis celotnatucerls etrne salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, cuoenne au cnartot de travail, ne puet excéder 13 hereus inaclunt 4 hereus de tpms de rpoes pirs en une ou duex fios (une des périodes denavt être au mnios égale aux 3/4 du tpems de rpeos total), siot une période d'exécution des tâches et de pemacnenre de 9 heures.

Le tpms de reops peut, en outre, être limité à 3 hueres dnas une altpidmue de 13 heurs puor les salariés de catégorie B à sevrice coelmpt ou pnrmeanet qui, dnas ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives icnnluat la journée complète du dhnimace (au leiu du smdaei après-midi ou du ludni matin, comme prévu à l'article 19.3, siot une période d'exécution des tâches et de peramnnee de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 hereus et 13 heures/3 heures) puet être réduit ; la réduction étant d'égale durée puor l'amplitude et la période de repos, étant edtennu que la période de ropes ne prorua être inférieure à 1 huere et que les périodes d'exécution des tâches et de pmaacrenne (9 et 10 heures) rnsetet constantes.

Pendant les hruées de repos, fixées solen les nécessités du seivrce (prises simultanément lsruoque le mrai et l'épouse disnsopet cnejonmonitet du même lmoeeegt de fonction), le(s) salarié(s) puet (peuvent) s'absenter puor des mtiofs pnsreelons ou familiaux. Ils dvneort firae aapipictoln des dnsptioisiis psiers par l'employeur puor aseursr les scievres nécessaires à la sécurité de l'immeuble panendt luer absence. »

Titre III Dispositions communes

Article 1er - Formalités de dépôt et de publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le présent aorcdd est notifié et déposé dnas les cidtooinns prévues par le cdoe du travail. Les pnrttearries souiax coinneevnt d'en dndemear l'extension.

Article 2 - Date d'effet, durée et formalités

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le présent aorcdd est ccolnu puor une durée indéterminée. Il pnred efeit à ctpeomr du leendiamn de la puraiton de son arrêté d'extension au Jnoarul officiel.

Adhésion par lettre du 12 août 2014

de la fédération des services CFTD à

L'accord n 82 du 17 juin 2013

En vigueur non étendu en date du 12 août 2014

Pantin, le 12 août 2014.

La fédération des seviecrs CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pnaitn Cedex, à la dieiroctn générale du travail, dépôt des arccods collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15.

Madame, Monsieur,

Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires CHDP à la convention

En vigueur en date du 20 nov. 2014

Paris, le 20 nmrobeve 2014.

Chambre nlaionate des propriétaires (CHDP)
72-76, rue de Logcmmhap
75116 Prais

Avenant n 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FEC FO ; FS CDFT ; CSFV CTEFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les pertirenaas scuoiax cennvnieont de meofidr la rédaction de l'article 21 de la CNCG de la façon svanuite et soeln les modalités d'application définies à l'article 4 du présent anevnat :

« Atircle 21

Classification des petoss de tavairl et des qifnliuticoaas professionnelles

La présente coiscifaasiltn s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) anisi qu'à tuot tpye d'employeur ranevelt de la branche.

Les définitions de cttee clsfcotiaisian rpeesnot sur six critères :

? ronaetnlil ;

? technicité ;

? adrnimatstiif ;

? sriesiopuvn ;

? aonotmiue ;

? neaviu de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la cloisatcfiasn qui suit.

Pour cahque critère, psiluures niueavx de compétences snot établis :

? le pgsaase d'un neaviu à l'autre est défini de façon asusi pramgiuatqe et précise que plsboise ;

? puor cahque psote existant, un neiavu par critère derva être défini en fntioocn de son cnenotu (c'est la "pesée") par l'employeur en ccttroaenoin avec le salarié ;

? la cionvetnon clteicovle précise le nomrbe de ptnios attribués à cuhaqe niveau.

La smome des pniots des six critères prmeet de déduire la rémunération appliquée, en fntcooin de règles définies à l'article 22.

La fédération des scrivees CDFT vuos irmnfœe qu'elle adhère à l'accord n° 82 du 17 jiuin 2013 railtef aux congés aenunls et aux reclemenmptas signé par le FSIF, l'ANCC, l'ARC et les oitasgrinonas slaecyidns des salariés snaevtius : CFSV CFTC, SNIGIC, FEC FO-OSDD, de la coovietnnn ceivolclte nioanalte des gardiens, cenogcries et employés d'immeubles (idcc 1043). Nous vuos ponirs de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos slatotauius distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Monsieur le diertcuer général,

La chabmre ntlanoaie des propriétaires représente puls de 11 000 propriétaires et copropriétaires immobiliers. Elle juoe un rôle représentatif important, noemantmt cconeanrnt les « eymorlupes » de cigeneocrs et employés d'immeubles.

Aussi, nuos avnos le plsiar de vuos irnoefmr qu'après décision du buerau de nrote association, pirse à l'unanimité, nuos suootinhas adhérer à la cneontovin ctcleclvioe des gardiens, ccgeirnoes et employés d'immeubles.

Je vuos pire d'agréer, Meoiusnr le dricueter général, l'expression de mes stnoautails distinguées.

Le président.

A trite d'exemple, pesée d'un ptose :

(Classification non reproduite, cullaotsnbe en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbiquure BO Cetovionn collective.)

Il est eedntnu que la csolsaiifactin définit la ntraue du psote et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère rocuevre le lein rnlœaieotnl des gdrnaies et employés d'immeubles avec les otnuccaps de l'immeuble et les prnsoeens de passage, extérieures à l'immeuble.

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges pnfsooeleisrns particuliers. Sipmle convivialité	100
B	Echanges penorfenslosis et/ ou sealrncuilve dnas un ensemblbe snas complexité particulière	107
C	Echanges poonienserslfs et/ ou slauevlcinre dnas un enelbmse avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères sntvuiaas : I. ? Esmnblee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de riaeis en médiation sclioae et/ ou en giesotn de conflits III. ? Résidence mmeaerrnajiitot à frtoe rioatotn des occupants	112
D	Echanges porfsenslnsneios et/ ou seuvalnilrce répondant au moins à un des critères suviatns : IV. ? Aevc une responsabilité exlpitce en médiation solicae et/ ou en giotsen de conflits V. ? Esmnblee situé dnas un quieiatr classé par les pvoovirus picbuls en znœe sbinslee sur le paln social et/ ou sécuritaire	118
E	VI. ? Dnas un eenbmsle de huat standing, faasnit ainsi aepl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux beinsos variés des occupants, qui iuinmlqept le rcreous à des pstetaerrias extérieurs et luer siuvi (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

Echelon	Description	Valorisation
A	Aucune tâche technique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et matériels ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard	103
C	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou matériels nécessitant une expérience et/ ou une formation et/ ou une habilitation spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants	107
D	Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau (*)	112
E	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)	120

(*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences attendues à détenir pour un poste donné.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même groupement d'employeur (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
C	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère évalue le niveau de l'autonomie dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ ou tenue d'un registre de maintenance et/ ou rédaction de notes simples	103
C	Tâches de gestion amont de l'usage de l'informatique et/ ou gestion de fichiers de base pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion : élaboration de documents, maintenance d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère évalue le travail d'organisation, de suivi, de supervision des équipes internes et des prestataires externes sur les parties communes de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

? la supervision d'autres salariés du même employeur ;

? la supervision de prestataires externes.

NB. ? C'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

C	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
E	Responsabilité globale de bon entretien et de maintenance de l'ensemble immobilier, fixation de l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

Ce critère reurocve le neaviu général nécessaire pour eeecrxr le pstoe dnas de bnenos coditnoins (et non pas le nveaiu de la ponenrse en elle-même).

Echelon	Description	Valorisation
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste eagxeint une maîtrise des sarvios de bsae (lire, écrire, compter)	83
C	Poste exigeant un nveaiu csoopdnraenrt a mimnia à un diplôme équivalent au neaviu V de l'Education nlaoantie (CAP hros branche) ou à un CQP de la bnrcache (niveau I)	87
D	Poste exieagnt un nvaieu cnpooadnerrst a mmiina à un diplôme équivalent au naievu IV de l'Education nolaantie (baccalauréat), au CAP de la bacrnhe ou à un CQP de la bhnrace (niveau II)	92
E	Poste eexignat un neaviu coneaprosdnt a minima à un diplôme équivalent au nvaieu III de l'Education nationale	100

Ainsi, l'exemple précédemment donné seiert valorisé comme siut :

Relationnel	B	107
Technique	C	107
Administratif	B	103
Supervision	A	100
Autonomie	A	100
Formation	B	83
Total		600

Article 2 - Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Seront « agtnes de maîtrise » les salariés dnnt le pstoe de tiavral eirexga au moins, dnas trios des six critères, un caesemsnt à l'échelon « E ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Pour l'application de la nvelluoe cailscoftiasin aux cotnrats en cours, une crtnacoieotn entre l'employeur et le salarié arua leiu pour la pesée du poste. Eelmyupor et salarié porrunot pdrrene apupi sur le gdiue elitcxiapf établi à cet efeit par les pnertiaears soaciux et annexé au présent avenant. A la suite de ctete réunion, l'employeur rédigera un avneat tnanet cmpte de la pesée du poste. Le salarié sregnia celui-ci et arua 15 jorus ceilerdaans pour cltnuoser un représentant syndical. Après ce délai, snas csttetniaoon notifiée et motivée par écrit du salarié, l'avenant eertnra en apipatolich effective.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les cotnrats de tvraail deronvt être mis en conformité aavnt le 1er mras 2016.

La nllvueoe csaiofiaistln oebjt du présent aneanvt srea aalipcpble à coetmpr de la dtae d'entrée en apcialpioth de l'avenant « Sraalies 2016 » mfniidaot l'article 22 de la présente cotnvnioen ccleitvoe et au puls tôt au 1er mras 2016.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les ptaires sairnaitegs coneienntv de dndeaemr l'extension du présent anvnaet dnas les merleuils délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Dans l'objectif de reevorasilr les métiers de gardiens, cgroeceins et employés d'immeubles, les pnarteaers souiacx ont décidé de réformer les modalités de ccsaillioasftn des elpioms aifn de pteterme une pesée du poste puls pohrce de la réalité. Une période a été prévue pour permtre l'adaptation des carontts de tarvail (cf. acrilte 4).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Annexe IX Préambule

Afin de ptrmretee la pesée du ptose de taavrl dnas la nollueve grllie de classification, les paarneirts sucoaix ont reetnu les définitions, ci-après reprises, des toirs priemrs nveaux de la nrome AONFR NF X 60-010 telle que rédigée à la dtae (12 février 2015) de sgraitnue par les pntrareais siacuox de la modatiocfiin de l'article 21 de la cotvennoin collective.

Ces éléments n'ont de vaelur que pour peesr le poste et petermrte le csemseant du salarié saunvit la grllie de classification.

En acuan cas ces éléments n'exonèrent l'employeur de s'assurer que le salarié tavallrie dnas des conoidnts de sécurité définies par les nmreos AFONR en vigueur.

Différents neviaux de maintenance
Premier nievu de maintenance

Actions smlpeis nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments fimecnleat aseebcsilcs en totue sécurité à l'aide d'équipements de seoitun intégrés au bien. Ce tpye d'opération puet être effectué par l'utilisateur du bein avec, le cas échéant, les équipements de siuoten intégrés au bein et à l'aide des inortcinstus d'utilisation.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de pomnrtiaie immobilier
Ronde de slvuarlcniee d'état Graissages journaliers Man?uvre menullae d'organes mécaniques Relevés de vareuls d'état ou d'unités d'usage Test de lepams sur pupitre Purge d'éléments filtrants Contrôle d'encrassement des filtres	Ronde de vérification des états et de bon fonctemnonniet : éclairage, ouvrants, plomberie, revêtements, étanchéité Certains graissages, lfiaobciriutns (paumelles des portes, fenêtres, etc.)
(Dans cnaietrs cas, creatneis anocits de mnncaaenite ceevictors punevet reveelr du nveiau I.)	

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de pianitrome immobilier
Remplacement des ampoules Opérations de serreurrie catoeurs sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs Ajustage, rmeceaplntmt d'éléments d'usure ou détériorés sur des éléments cstmaponos simpels et accessibles	

Deuxième niveau de maintenance

Actions qui nécessitent des procédures slemips et/ou des équipements de souetin (intégrés au bein ou extérieurs) d'utilisation ou de msie en ?uvre simple. Ce tpye d'actions de minancatnee est effectué par un pnsenoerl qualifié aevc les procédures détaillées et les équipements de suioten définis dnas les insointtuers de maintenance.

Un pneornsel est qualifié lorsqu'il a reçu une formatian lui pteamtrnt de tvraeilalr en sécurité sur un bein présentant cniarets reuiqss pttlieenos et est rncnoeu atpe puor l'exécution des truavax qui lui snot confiés, cptome tneu de ses cinaanssoces et de ses aptitudes.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de priiaotnme immobilier
Contrôle de paramètres sur équipements en fncnotoieeenmt à l'aide de meonys de meruse intégrés au bien Réglages silmeps (alignement de poulies, agmlneinet pompe-moteur, etc.) Contrôle des oegrnas de coupvue (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc. Déatarfrage de sucrafe de rmsienusellet (tour aéro-réfrigérante) Graissage à fbalie périodicité (hebdomadaire, mensuelle) Remplacement de frleits dicilfifes d'accès	Vérification des réseaux eau, vnane (EV) et euax usées (EU) Contrôle de la robinetterie Vérification des mesis à la terre Contrôle de fitsraiosun et d'étanchéité des terrasses Nettoyage des dtcnsees des euax pauvilels (EP) désherbage des terrasses Curage de csonianlaats (hors réseaux)

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de patirionme immobilier

Remplacement par échange saradtrnd de pièces : fusibles, courroies, felirts à air, etc. Remplacement de tresses, de presse-étoupe, etc. Lecture de lrgomimegas de dépannage puor rmeise en cycle Remplacement de conmpotass eidviunlds d'usure ou détériorés par échange staarndd (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie...)	Réparations par échange saadrtrnd et réglages semlpis d'équipements tles que cahesss d'eau, poignées de pteros et d'ouvrants, pquelas de fuax plafonds Remplacement de suecros lumineuses Retouches de pieuntre et de revêtements Remplacement des piesrs électriques et iuurpteetrns détériorés Dégorgement de csoanitiaaln aevc matériel léger, etc.
---	--

Troisième niveau de maintenance

Opérations qui nécessitent des procédures cexpeolms et/ou des équipements de sueiton portatifs, d'utilisation ou de msie en ?uvre complexes.

Ce tpye d'opérations de maeiannctte puet être effectué par un tenhieccin qualifié, à l'aide de procédures détaillées et d'équipements de sotiuen prévus dnas les irtcsotninus de maintenance.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de pitnirmoae immobilier
Contrôle et réglages impnqualit l'utilisation d'appareils de mursee eeexrnts aux biens Visite de mencentianane préventive sur les équipements complexes Contrôle d'allumage et de cotumbion (chaudières) Intervention de mantcnienae préventive intrusive Relevé de paramètres tcnuiheqes d'état de beins à l'aide de meeruss effectuées et d'équipements de mesure iidvinuelds (prélèvement de fediuuls ou de matière...)	Contrôle d'étanchéité des biaes vitrées en façade, des terrasses Repérage des fissurations, psoc de témoins

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de parrimtoie immobilier

Diagnostic
Réparation d'une futie de fuldie frigorigène (groupe de froid)
Reprise de calorifuge
Diagnostic d'état aevc usgae d'équipements de souietn pfttoiars et iiuilvdends (pocket automate, multimètre)
Remplacement d'organes et de cnpaosomts par échange sanrtad de technicité générale, snas uagse de moeyns de situeon counmms ou spécialisés (carte automate, vérin, pompe, moteur, engrenage, roulement...)
Dépannage de mnyoes de pdrootucin par ugsae de moynes

Avenant n 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité

conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN

Signataires

Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2015

Les partenaires sociaux ont convenu de consacrer dans un avenant la position prise en matière d'interprétation du 28 mai 2015 relative à l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % pour tout licenciement d'une durée inférieure à 2 mois visée à l'article 26 de la convention collective.

Article - Commission d'interprétation du 28 mai 2015

En vigueur étendu en date du 6 août 2015

Modalités d'application de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN GCEI.

L'avenant n° 82 du 17 juin 2013 à la convention collective nationale des salariés du commerce et employés d'immeubles est en vigueur au 1er juillet 2015.

Cet accord :

confirme la possibilité pour un salarié logé de s'autoremplacer pendant les congés payés ;

supprime l'indemnité globale forfaitaire à 50 % pour tout licenciement d'une durée inférieure à 2 mois pour y substituer une indemnité conventionnelle de 10 %.

La présente modification introduit une assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 %.

Avant le 1er juillet 2015

Pour les licenciements de moins de 2 mois, le salarié remplaçant perçoit une indemnité forfaitaire égale à 50 % de la rémunération.

Exemple chiffré pour le calcul de l'indemnité globale forfaitaire de 50 % :

pour une rémunération brute de 1 000 € ;

pour 13e mois : $1\,000/12 = 83,33$ € ;

Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif

à l'indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) : $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33$ € ;

à l'indemnité d'insertion de CP : $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83$ €.

Ce qui revient à $1\,000 + 302,49 = 1\,302,49$ €.

Indemnité conventionnelle de licenciement inférieure à 2 mois (art. 26 CCN GCEI : « l'ensemble étant porté forfaitairement à 50 % pour tout licenciement de durée inférieure à 2 mois ») : $(1\,000 \times 50 \%) = 500$ €.

Soit un total de 500 € d'indemnité forfaitaire ce qui représente une indemnité de 50 % de la rémunération. Le salarié perçoit 1 500 €.

Pour les licenciements de plus de 2 mois c'est le droit commun qui s'applique, à savoir le versement du salaire 13e mois, la prime de précarité (10 %), l'indemnité compensatoire des congés payés non pris.

À partir du 1er juillet 2015

Pour les licenciements de moins de 2 mois, c'est la règle du droit commun qui s'applique :

à l'indemnité de précarité 13e mois ;

à l'indemnité compensatoire des congés payés non pris ;

à la prime de précarité de droit commun (10 %) ;

à une indemnité conventionnelle fixée à 10 %.

Exemple chiffré :

pour une rémunération brute de 1 000 € ;

pour 13e mois : $1\,000/12 = 83,33$ € ;

à l'indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) : $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33$ € ;

à l'indemnité d'insertion de CP : $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83$ €.

Indemnité conventionnelle de licenciement inférieure à 2 mois « pour tout licenciement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux modalités précédentes » :

$(1\,000 + 83,33 + 108,33 + 110,83) = 1\,302,49 \times 10 \% = 130,25$ €.

$1\,309,99 + 130,25 = 1\,440,24$ €.

Soit un total de 1 440,24 € ce qui représente une indemnité de 44,02 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1 440,24 €.

Pour les licenciements de plus de 2 mois, il n'y a pas de modification par rapport au calcul antérieurement au 1er juillet 2015.

Les partenaires sociaux conviennent de valider l'extension du présent accord dans les meilleurs délais.

aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce, distribution, sreceivs ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La codinoitn d'ancienneté posée puor l'accès au régime de frias de santé est supprimée.
Le troisième ppahargare de l'article 3.1 « Définition des bénéficiaires » est par conséquent supprimé.
Le deuxième pahrpargare dnveeit : « Aucue coonitdin d'ancienneté ne codtinoinne l'accès tnat au régime de prévoyance qu'au régime de santé. »

Article 2 - Régime de prévoyance. – Définition des enfants à charge et du conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La définition des eanfntns à chagre puor les gitnaears décès et retne éducation est précisée l'article 6.1.2 de l'accord cleotcilf est remplacé cmmoe siut :

« 6.1.2. Eanfntns à caghre puor les grietaans décès et retne éducation

Sont réputés à charge du salarié les enfans rcuneons ou adoptés, ansii que cuex de son conjoint, à ciotidnon que le salarié ou son cijoonnt ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci pcptiirae eteeceifnfvmt à luer eiertnetn par le secvrie d'une pseionn alimentaire.
Les entnafns ansii définis dieonvt être :
? âgés de mnois de 18 ans ;
? âgés de 18 ans et de mnois de 26 ans ;
? s'ils prveinouust leurs études et snot inritscs à ce ttrie au régime de sécurité siclaoe des étudiants ;
? ou snot à la rhcereche d'un pemeir eolmpi et ircinsts à ce trite à Pôle epmloi ;
? ou snot suos cnoatt d'apprentissage ;
? ou s'ils se lrenivt à une activité rémunérée luer purcranot un renveu inférieur au revenu de solidarité aivtce meseunl ;
? quel que siot luer âge, s'ils snot iniremfs et tltraieus de la ctare d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slaicoe et des fameills à cinoodtin que l'état d'invalidité siot sernvuu anvat luer 18e asrnvieiarne ;
? nés ou à naître dnas les 300 jruos snvaiut le décès du salarié, si ce denirer est le paernt légitime. »
Il est ajouté un acltrie définissant le cjnoinot puor l'application des gtarneias de prévoyance :

« 6.1.3. Cionnjot

Est considéré comme connoijt :
? le cnojinot du salarié marié, non séparé de cpros jmaiinideecurt à la dtae de l'événement dannont leiu à pistraoten ;
? le pnaertaire lié au salarié par un pacte ciivil de solidarité (Pacs) ;
? le cibuncon du salarié vivnat maimenlaertt suos le même toit, suos réserve que le cnuibcon et le salarié snoeit tuos les duex célibataires, vfeus ou séparés de cpors judiciairement, que le cniocnbague ait été établi de façon norotie duepis puls de 1 an et que le dcilomie facsil des duex cciubnns siot le même. La cooditinn de durée de 1 an est supprimée lqsuore des enafntns snot nés de cttee uionn ou lsouqre le fiat générateur de la pitatesorn est d'origine accidentelle. »

Article 3 - Garanties décès

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gaeanirts en cas de décès snot précisées cmome suit, l'article 6.2 « Gaarntie décès » est modifié en conséquence :

Garantie	Prestation
Décès tuoets ceuass ou invalidité pnnemartee et abuosle tuot assuré	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du coonjint ou assimilé de l'assuré (double effet)	100 % du capital décès teotus cseuas
Capital supplémentaire (si eafntn à charge)	
Rente alulnnee d'éducation versée à cuhaqe eafntn à crhage de l'assuré en cas de décès ou d'invalidité preanemtne et absolue de l'assuré :	
? jusqu'au 12e anivearnisre	4 % TA, TB
? du 12e au 19e asvrnirineae	6 % TA, TB
? du 19e au 25e arinsanrviee (s'il psouriut des études)	8 % TA, TB
Le motnant de la rtnee éducation est doublé puor les opiernlhs de père et mère	
Allocation fiars d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du connjoit ou assimilé ou d'un ennfat à cghare	100 % PSMS dans la ltmie des firas réels puor un eanfnt de mnois de 12 ans, d'un mueajr suos teullte ou d'une pneonsre placée en établissement psychiatrique

Article 4 - Garanties incapacité de travail et invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Garantie	Prestation
Incapacité temporaire	
Franchise	En rlieas de la CCN de la branche, dès la fin du maiteinn de saalire versé par l'entreprise
Prestations	80 % du sliarae burt TA, TB, suos déduction des vemtneesrs sécurité sociale
Invalidité pnemnreate (y cimrops sécurité siclaoe ntete et aeurts rneuves éventuels nets)	
1re catégorie sécurité scoliae :	
? tuax d'incapacité pnrnetmeae cpromis etnre 33 % et 65 %	45 % du siaalre net TA, TB
2e catégorie sécurité silaoce :	
? tuax d'incapacité pmreaentne supérieur ou égal à 66 %	100 % du silaare net TA, TB
3e catégorie sécurité sociale	100 % du saralie net TA, TB

Article 5 - Dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé cmmoe siut :
« L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les pirates sretaaigins du présent aoccrd edntneent pmtteerre aux ensrriettes de la brahcne de mterte en ?uvre cntieears deepsins d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 jnveair 2012 complété par la crcriiluae du 25 spemrbete 2013 et ne rateetnmt pas en cuase l'exonération de cioontasits de sécurité salioce attachée au fcaeinmennt praoantl du régime de rmmrebuneesot de fails de santé, au pfirot :

? des salariés bénéficiaires d'une cuverurtoe complémentaire en aplctiaopn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sacloie (CMUC) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aiatcopolin de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ces cas, la dnpsisee pernd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de ctete corerutvue ou ne perçoit puls l'ACS ;

? des CDD d'une durée inférieure ou égale à 2 mios ;
 ? des salariés cutroevs par une aussarncce iillddinvuee fails de santé au mnmeot de la msie en plcae des graatiens ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dnpsinee ne puet jeuor que jusqu'à échéance du cranot iuvedndiil ;

? à cnodotiin d'en jutiefisr chqae année, des salariés bénéficiaires par auirells puor les mêmes risques, d'une coturuerve cteivloce à adhésion oaitobglire msie en palce dnas une ature epstrnree ;

? siot en qualité d'ayants dorit affiliés à trite obrlgitioae d'un salarié tlnalaravit dnas une artue enetsipre ;

? siot au ttrie d'un arute emopuyler raveenlt d'une arute cinvneoton collective.

Ces salariés dveoint furomelr luer danmede de dsspenie d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en meure de pduroie ces demandes.

Les salariés aanyt chiosi d'être dispensés d'affiliation pvneet à tuot monemt nveier sur luer décision et sclolieitr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime.

L'affiliation prndera eefft le pemirer juor du mios siavunt la ddmneae et srea aolrs irrévocable.

En tuot état de cause, ces salariés sonert teuns de citeosr au

régime lorsqu'ils crneosset de juiefisr de luer situation.

En cas de cenemgahnt des dtooispsnsis légales ou réglementaires ainsi que de la dnoritce falcsie ou sioacle sur ces cas de dérogations au caractère oialrtbgioc du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces micoiaifnotds s'appliqueront automatiquement, de tlele store que le système de giraenats pussie cointnuer à être éligible aux ategnavas fscuiax et siauocx accordés par la loi. »

Article 6 - Financement du régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de pérenniser l'équilibre du régime les minmia et maimxa snot supprimés et les tuax de coiasitotn snot modifiés. L'article 9.2 de l'accord cteciollf est désormais rédigé cmome siut :

« 9.2. Assiette, tuax et répartition de la csaitiootn

La citsiootan senrvat au fcnnemiaent du ctorant d'assurance de ruemesbomnret de fiars de santé s'élève à un mnntoat crnrospaneodt à 4,80 % du silraae burt puor les salariés nveaelt du régime général et 3,47 % puor les salariés rnevelat du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le palfnod menseul de la sécurité sclioae est fixé, puor l'année 2015, à 3 170 ?. Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par vioe réglementaire.

La ciaottsoin ci-dessus définie et les csnoaiotits ? enfnat ? et ? alutde ? favcttiuleas snot fixées dnas les cndntiioos svneiauts (la caostioitn ? eannft ? est guitatre à cptmeor du troisième eanfnt affilié).

Régime général

(En pourcentage.)

	Cotisation saalrliae	Cotisation potlrnaae	Cotisation gbloale
Isolé en % du slraiae	2,40	2,40	4,80
Par eanfnt (facultatif en % du PMSS)	0,85	?	0,85
Conjoint (facultatif en % du PSMS)	1,85	?	1,85

Régime laocl Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	Cotisation saiarllae	Cotisation praonalte	Cotisation gbolale
Isolé en % du slraiae	1,735	1,735	3,47
Par enfant (facultatif en % du PMSS)	0,61	?	0,61
Conjoint (facultatif en % du PSMS)	1,33	?	1,33

Article 7 - Définition des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La définition des eantnfs à crhgae est précisée cmome suit, l'article 10 est modifié en conséquence :

« Ennafts à crahge

Sont réputés à chrage du salarié les ennfas rncneuos ou adoptés, asniit que cuex de son conjoint, à coodintin que le salarié ou son cnonjoit ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci pcrptaiie eeveiftncmet à luer eieetrtn par le sevirc d'une peniosn alimentaire.

Les eatnfnas aisni définis dievont être :

- ? âgés de mnios de 18 ans ;
- ? âgés de 18 ans et de mnois de 26 ans ;
- ? s'ils pvuuirneost lreus études et snot isctirns à ce trite au régime de sécurité solicae des étudiants ;
- ? ou snot à la rhcechre d'un piremer emopli et isnricts à ce tirte à Pôle elpomi ;
- ? ou snot suos carntot d'apprentissage ;
- ? ou s'ils se liernvt à une activité rémunérée luer pcnaorut un nveeu inférieur au revneu de solidarité acivte musenel ;

? seul que siot luer âge, s'ils snot iinfrmes et tutleirras de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicloae et des familles, à coiotdnn que l'état d'invalidité siot sevnruru avant luer 18e arnenvrsaie ;

? nés ou à naïtre dnas les 300 jrous svnuait le décès du salarié, si ce deriner est le pnaert légitime. »

Article 8 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dnotisopiiss de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées cmome siut :

« 11.2. Nevaiu des poatsnitres du régime Régime firas de santé (quel que siot le régime de sécurité staoice [général et local])

Descriptif des prestations	Prestation (les montants exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Hospitalisation médicale et chirurgicale :	
Frais de séjour (frais de surcoût et de soins) et fournitures de soins (produits de la LPP pharmaceutiques et spécialités pharmaceutiques)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin adhérent au contrat d'accès aux soins (2)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin non adhérent au contrat d'accès aux soins (2)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
Chambre particulière (y compris en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour
Forfait acte lurod	Pris en charge
Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Consultation, visite d'un généraliste adhérent au CAS (2)	200 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non adhérent au CAS ? (2)	180 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste adhérent au CAS (2)	220 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent au CAS ? (2)	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste adhérent CAS ? (2)	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non adhérent CAS ? (2)	200 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
Forfait acte lurod	Pris en charge

Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin adhérent au CAS ? (2)	190 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non adhérent au CAS ? (2)	170 % de la BR
Médecine alternative (4)	
Ostéopathie, acupuncture, chiropraxie	30 % par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du forfait forfaitaire de responsabilité
Traitement anti-tabac sur prescription médicale	100 % par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la grille optique ci-après
Monture	
Lentilles prescrites en charge par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prescrites en charge par la sécurité sociale y compris les jeebtas	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par an
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prothèse bucco-dentaire, podologie	170 % de la BR
Inlays, ongles remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays ceros pris en charge par la sécurité sociale	220 % de la BR
Prothèses dentaires prescrites en charge par la sécurité sociale :	270 % de la BR
? couronnes, bridges et dents de bridges	
? couronnes sur implant	
? prothèses dentaires ambliovs	
? réparations sur prothèses	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie :	
? implant	12 % du PSMS
? prothèse implantaire	8 % du PSMS

Le rmbesoeenurmt du ptose itilmogpanole (implant + pileir implantaire) s'entend dnas la lmiite mamixale de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire.	
Appareillage	
Orthopédie et aeruts prothèses	160 % de la BR
Prothèses atediivus	160 % de la BR
Allocations forrifetiaas	
Maternité	Allocation firaotrfiae égale à 20 % du PSMS
Cure trahmlee pirse en cgahre par la sécurité scaoile	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage coepmlt sus-et sous-gingival des dntes	170 % de la BR dnas la liimte de 2 séances par an et par bénéficiaire
Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation psrtriece par un médecin cehz un diététicien puor un ennaft de minos de 12 ans	30 ? mxmaium
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé enrte 45 ans et 59 ans	50 ? par an et par bénéficiaire

(1) En sceuetr non conventionné, les renbrosmutemes snot effectués sur la bsae du tarif d'autorité.
(2) CAS : coatrnt d'accès aux sonis cconlu ertne l'assurance mildaae et les médecins exerçant en setecur 2 ou qui snot ttiulearis d'un driot à dépassement pmenarnet asini que canitres médecins exerçant en seetcur 1.
(3) La prsie en crahge en hotiipailassotn médicale par l'organisme arssueur des faris de chrabme particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :
? 365 juors ;
? 180 juors en cas de séjour en prctiahisye ;
? 30 jours par séjour puor les séjours en msoian de santé puor mdlaeais neersuevs et meantels ;
? 30 jours par année cilive puor le séjour d'un enfant en moaisn à caractère srtanaiae ou en masoin de crue tmaherle ;
(4) Les ostéopathes dinevot être ttaureilis du ttire d'ostéopathie dnas le rpecest des lios et décrets qui régissent ctete prsiofseon ;
Les chirreoucaprts doinvet être tuailrets d'un diplôme délivré par une école en Fcnare et être mbreems de l'association française de criohrpixae (AFC) ;
Les auucpuncrcets donviet être médecins icnrstis au cnoeisl de l'ordre des médecins.
Ticket modérateur : différence ernte la bsae de rensrbeeumot de la sécurité slcaoie (BR) et le mtonnat remboursé par la sécurité sociale.
BR : bsae de rouesembmernt de la sécurité sociale.
MR : mnantot remboursé par la sécurité sociale.
PMSS : palfond mneesul de la sécurité sailoce en veguuir au 1er jiavendr de l'année.

Grille outuqpe

Grille outqpie	Adulte				Enfant de mnois de 18 ans	
	Code LPP	Forfait par verre	2 vrees + 1 mnturoe (*)	Code LPP	Forfait par verre	2 vreres + 1 mourtne (*)
Verres						
Verres à splmie foyer, sphériques						
Sphère de ? 6 à + 6	2203240,2287916	90 ?	330 ?	2242457,2261874	60 ?	210 ?
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459,2265330,2280660,2282793	110 ?	370 ?	2243304,2243540,2291088,2297441	80 ?	250 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	2235776,2295896	130 ?	410 ?	2248320,2273854	100 ?	290 ?
Verres splime foyer, sphéro-cylindriques						
Cylindre < + 4, sphère de ? 6 à + 6	2226412,2259966	100 ?	350 ?	2200393,2270413	70 ?	230 ?
Cylindre < + 4, sphère < ? 6 ou > + 6	2254868,2284527	120 ?	390 ?	2219381,2283953	90 ?	270 ?
Cylindre > + 4, sphère de ? 6 à + 6	2212976,2252668	140 ?	430 ?	2238941,2268385	110 ?	310 ?
Cylindre > + 4, sphère < ? 6 ou > + 6	2288519,2299523	160 ?	470 ?	2206800,2245036	150 ?	390 ?
Verres mlcatofuuix ou psrergsiofs sphériques						

Sphère de ? 4 à + 4	2290396,2291183	250 ?	650 ?	2264045,2259245	170 ?	430 ?
Sphère < ? 4 ou > + 4	2245384,2295198	270 ?	690 ?	2202452,2238792	190 ?	470 ?
Verres miuocualftx ou pfsresiorgs sphéro-cylindriques						
Sphère de ? 8 à + 8	2227038,2299180	300 ?	750 ?	2240671,2282221	200 ?	490 ?
Sphère < ? 8 ou > + 8	2202239,2252042	320 ?	790 ?	2234239,2259660	220 ?	530 ?
Montures	Code LPP	Rembt	1 mtorune (*)	Code LPP	Rembt	1 mortnue (*)
Monture	2223342	150 ?	150 ?	2210546	90 ?	90 ?
(*) 2 veerrs + 1 mrnuote (équipement) doinevt s'entendre en complément de la bsae de renerusemobmt de la sécurité sociale.						

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La pirse en chgrae est limitée à un équipement tuos les 2 ans, cette période est réduite à 1 an puor les meinrus ou en cas de roeuneementllvt de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le culcal de la période s'apprécie sur 84 mios gissatlns (ou 12 mios gitatslms puor les cas précités) et ce à ctmvoer de la dtae d'achat de l'équipement (ou du primeer élément de l'équipement, vreers ou monture) par le salarié. »

L'article 11.3 de l'accord est supprimé.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aenvnat ertne en vuuegir au 1er jiaenvr 2016 et puor les strneiiss à cpoemtr de cttee date.

Les piertas strgniaieas connvinneet de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Avenant n 88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Suite à l'adoption de la nlvleuo caistfolicasin publiée dnas l'avenant n° 86, les ptaeairrns siouacx ont décidé de mrette en conformité la cooitnven collective.

Ils ont profité de ctete opportunité puor ceroigr quqleeus aetrlrics par rarppot aux évolutions du cdoe du taviral aisini qu'aux différents annveats signés dnas la bachnre deuips la dernière réécriture de la cttnvvoeion collective.

Cette démarche a puor oejbt de rendre la lurctee et l'application de nrtoe cononeivtn cvollitece puls aisées tnat puor les epeyomlrus que puor les salariés.

Le présent anaevnt srea établi en normbe sfsuniaft puor être déposé solen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anenavt a puor ojbte de mtetre en conformité l'accord clleioict du 6 décembre 2013 de la covnotienn cclvtieloe nnoalitaee des gardiens, cierecnogs et employés d'immeubles aevc les dipsstiiions du décret n° 2012-25 du 9 jnaiver 2012 realitf au caractère cltecoilf et oolabitgire des gnieatars de pcoretoitn sciloae complémentaire ainsi qu'avec les ditsoiipnsos rvliatees à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

En conséquence, l'accord ctlleioict du 6 décembre 2013 est modifié cmme suit.

Nous arntitos l'attention des lecurtes de cet aenavnt sur le fiat que le champ d'application de la cnoevtonin colivctee srea étendu, si le ministère le valide, orute au trortriiee métropolitain mias également aux départements d'outre-mer. Puor ce faire, une période d'entrée en aitppaiolcn puls luogne que puor la métropole est prévue puor ces départements.

Titre Ier

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention, cnolcue en apipilcoatn de la deuxième partie, lirve II, du cdoe du travail, a puor ojbte de définir sur l'ensemble du ttreiriroe métropolitain et des départements d'outre-mer les cinontdios de tvaairl et de rémunération du poresennl doaspnist ou non d'un loeenmgt de fnoicon et chargé d'assurer la garde, la secvlanlurie et l'entretien ? ou une ptarie de ces foinntcs senmeuel ? des imulbemes ou elmbnsees ilrmioiebms et de leurs arbdos et dépendances, qu'ils soniet affectés à l'habitation, à l'usage ccmromaiel ou professionnel, placés suos le régime de la copropriété, donnés en location, ou isintrcs à une assoatiion syndallice de propriétaires (ASP), quel que sioit le régime jriuudqie de l'employeur.

Toutefois, ne snot pas visés par la présente cnntvvoeion les plonnersees rnvealet d'une artue ctinevnoon coteivclle nationale. Lorsqu'un iebmlmue est placé suos le régime de la copropriété, l'employeur est le syidcnat des copropriétaires ; le cnaotr de tariavl est signé par le syidnc qui aigt en tnat que mtaadriane du sanidict des copropriétaires et soeln les dsionopitsis de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 (1). Il est tftteoious

rappelé que le ciesonl siadnycl a un rôle csaoutntilf cmroe indiqué dnas l'article 21 de la loi du 10 jluelit 1965 (2).

Il n'existe auucn lein de sndbooiiratun etre les copropriétaires, ou tuot atrue résidant en tnat que tel, et les salariés régis par ctete convention.

Il en est de même lrqosue le madtnarae ieevrnttt en référence aux aeritlcs 1984 à 2010 du cdoe ciivil puor le cmptoe d'une suele pnorsene pqiushye ou mloare propriétaire du bein iomiiblmer caiouttntst le leiu de tvairal contractuel.

Des axennes pourront être cnuelcos à tuot momnet puor régler les qeuiotsns particulières aux dservies catégories prleselfooinssens et aux brcaenhs coexnnes de la profession. Elels aeunqcrtr même vlaeur et même chmap d'application de la présente convention.

(1) *Acrtlie 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967* : « *Le sdync eangge et congédie le pnoensrel du sanicydt et fxie les cndiiootns de son tairavl sinvuat les usages lauocx et les txeets en vigueur.*

L'assemblée générale a suele qualité puor fexir le nombroe et la catégorie des emplois. »

(2) *Acilrte 21 de la loi n° 65-557 du 10 jelluit 1965* : « *Dnas tuot scainydt de copropriétaires, un cesionl scyaindl assitse le sidync et contrôle sa gestion. (?) En outre, il donne son aivs au sdnyc ou à l'assemblée générale sur touets qeotiusns cnenornat le syndicat, puor lleuqleess il est consulté ou dnot il se siaist lui-même. (?) Il reçoit, en otrue sur sa demande, cimoominautcn de tuot dnomucet intéressant le syndicat.* »

Article 1er bis - Avenants régionaux et accords d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente cnnitveoon ne puet en auucn cas rrttemee en cuase les possibilités enstxetais de dioicsssun et d'amélioration des saairles et des aures gairntes sur le paln régional cmroe au nvaieu de l'entreprise ou du gopure d'entreprises.

Toutes mifitcnoioads ou adcojonnits apportées à la présente cneonviotn au paln régional frnoet l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente cineotovnn suos les mêmes références d'articles que ceells affectées à la rbqurue concernée, svuieis de la lrtete A.

De même, les diotiiospns adevdtiis ou dérogoires adoptées dnas le cdrae des adccors d'entreprise ou inipeeteresnrns soernt codifiées suos les mêmes références d'articles de la cineotovnn sivuies de la lertte E. Il srea procédé de même puor les adiiiftds ou rfiieaitctfics aux axennes de la présente ceonviotn adoptés dnas l'entreprise ou un gpoure d'entreprises, et, puls généralement, puor tuos teetxs rialftts au sttaut ctoecllif du personnel. Il est précisé que ctete dooitpssiin d'ordre ne midiofe en rein le cadre judriuiqe puiceriatlr (hors aiaptpoclin des aierctls L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du cdoe du travail) de msie en ?uvre de cerinaets garnteais cclivetelos (intéressement ou ratietre et prévoyance, par exemple).

Article 2 - Avantages acquis. – Non-cumul
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente cnevointon ne siraaut en acuun cas pteorr anteitte aux aatvangs ividieudlns et ctclifoels aiqcus antérieurement à son entrée en vigueur. Tutoofeis il ne puet y aivor cmuul ou double eopmli entre un anvtagae aiqcs et un ataanvge smaiirile résultant de la présente convention.

Article 3 - Durée. – Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente cntevnooin pderrna eefft à la dtae de sa signature. Elle est cnlucoe puor une durée de 1 an et se piorvuursa eutsine par tactie rinuoedocctn d'année en année, puor une période indéterminée.

L'organisation snatiarge qui dénoncera en tuot ou pirate la cneiootvnn ou en daemdrena miotaofidich drvea le nioeiftr aux aeturs onagriisaonts sieaaritgns anvat le 1er novmerbe de cuqhae année.

Toute deamnde de révision ou pioptrosoin d'adjonction derva être ftaie par lertte recommandée aevc aivs de réception et dvrea être accompagnée du ttxee proposé. En cas de dénonciation émanant

de la totalité des sigtiaraens eruyomepls ou snariagtes salariés, la présente cvtninooen ceerssa de poetrr effet à l'expiration de l'année civlie sainuvt clele au cuors de leauillqe la dénonciation est intervenue, suaf dnas le cas où, entre-temps, une neluovle ctoonveinn airaut été signée.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Selon les atriecls L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, la présente cnteovioonn srea établie en un norbme ssufniat d'exemplaires puor être rmies au ministère compétent et être déposé à la dctroeiin générale du travail.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Adhésion

Toute osogrtinaain sylnadice représentative au paln naotinal au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du tarvail ou totue oatsgaoinrin d'employeurs représentative au paln ntional qui n'est pas piatre à la présente cvotinenon prruoa y adhérer ultérieurement dnas les ciniodotns prévues au cdoe du travail.

Cette adhésion srea valblae à pritar du juor qui suvira cueli de la nfaciottoiin de l'adhésion à la dertiocin générale du trvaail où le dépôt de l'accord arua été effectué.

2. Secrétariat de la commission

La cmimiosson mxtie regroupant, suos la présidence du représentant du ministère compétent, ledteiss oaignstarios représentatives siégera au : imbmuele Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même asrsede par l'union des otginaasnros paltraenos siratagiens de la coonivnten cvlocleite ntialanoe des gardiens, ceirogecns et employés d'immeubles dénommée CGREOE (comité des otoagansnriis représentant les eeryomupls de gardiens, cinegcoers et employés d'immeubles).

Article 6 - Mise à disposition du personnel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'employeur diot preurocr aux délégués syduniacx accrédités dnas l'entreprise et aux représentants élus du pnonreesl un epeaxlmire de la contivneon clctoevie et de ses atnnveas et les tniir informés des mnidfiatcoios intervenues. Il diot en otur tenir un erapilmxee à la dsoitpsioin du personnel, dnas les cindnoois fixées par aivs affiché dnas les luix de travail, suaf délivrance aux cgioeercns et talerlavlrus isolés de la ntoe d'information prévue par les acilerts R. 2262-1 et snuitavs du cdoe du travail. Cet avis, jonit au cronatt de travail, diot préciser où la cnieovntn cioilltvece ntnaiaole des gardiens, cerincegos et employés d'immeubles et ses avtenans snot tnues à la disoiipotsn du salarié et les cditninoos dnas llequseels il puet celnsutor ces textes, peanndt son tpsms de présence sur le leiu de travail.

Chapitre II Exercice du droit syndical et représentation du personnel. – Commissions

Article 7 - Liberté d'opinion. – Droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les ptaiers cnnctaaortets rsneacionest la liberté d'opinion, ansii que le droit, assui bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lebmirent et d'appartenir à un sacyindt professionnel, constitué en vtreu du lvire IV, trtie Ier, du cdoe du travail.

L'exercice du diort sdincyal est reconnu, dnas les citinonods prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la paire II, lrvre Ier, ttrtie IV du cdoe du tiaavrl rietlaf à l'exercice du diort syndical. En acuun cas, les décisions prises, noenmamtt en ce qui cnrcoene le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les stcannios ou le licenciement, ne pronourt se fonedr sur le fiat qu'un salarié apartnpiet ou n'appartient pas à un syndicat, ercexe ou n'exerce

pas un mandat syndical.

Tout salarié rnaevlet de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission mixte ou des commissions instituées par la convention.

Ces absences justifiées par la résiliation à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur, ni les frais de déplacement pris en charge, sauf application des dispositions prévues par l'accord d'entreprise ou en l'absence de l'intéressé du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Chaque organisation syndicale siégeant en commission mixte annuelle reçoit chaque année des informations pertinentes une allocation forfaitaire fixée par accord des parties à la convention.

Cette allocation forfaitaire établie par chaque organisation, à sa convenance, dans le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dans le cadre des négociations, est versée globalement par l'union des organisations patronales représentatives de la profession civile nationale des gardiens, créateurs et employés d'immeuble, COREGE, immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis, dès l'accord de l'ensemble des organisations s'adressant et à défaut d'unanimité à la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de l'accord conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales.

Article 8 - Délégués du personnel et comités d'entreprise En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Délégués du personnel

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées dans la partie 2, livre III, titre Ier de ce décret du travail relatif au délégué du personnel.

2. Comités d'entreprise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise dont la composition et le fonctionnement sont régis par les articles de la partie 2, livre III, titre II de ce décret du travail relatif au comité d'entreprise.

3. Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel exercent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, livre III, titre II, chapitre VI).

4. Comités d'établissement et comité central d'entreprise

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, il sera institué des comités d'établissement et un comité central d'entreprise dont la composition et le fonctionnement sont régis par les articles L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du code du travail.

Article 9 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), exerçant, dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, créateurs et employés d'immeubles sous la dénomination CEGI, les attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son propre règlement. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales représentatives de la profession civile nationale des gardiens, créateurs et employés

d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

? pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales ;

? pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants équivalent à celui de la délégation salariale, répartis entre les organisations patronales représentatives par accord entre elles.

Article 10 - Commission paritaire nationale d'interprétation En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Une commission nationale paritaire d'interprétation, dont le règlement intérieur constitue l'annexe IV à la convention, siège au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales représentatives de la profession civile nationale (COREGE).

Elle est composée :

? pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales ;

? pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants équivalent à celui de la délégation salariale, répartis entre les organisations patronales représentatives par accord entre elles.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés générales d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les atenevas régionaux ou locaux prévus au deuxième paragraphe de l'article 1 bis de la présente convention peuvent prévoir la constitution de commissions régionales ou locales finonaccott dans les mêmes conditions que la commission nationale.

Il peut être fait appel des décisions des commissions régionales ou locales auprès de la commission nationale.

Chapitre III Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 11 - Embauche et période d'essai En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche s'agissant d'un CDD. Un exemplaire doit être remis au salarié après signature.

L'usage du titre emploi salarié temporaire (TESE) ne dispense pas les entreprises de conclure par écrit un contrat de travail (loi du 4 août 2008 publiée au Journal Officiel du 5 août 2008).

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser les fonctions du salarié, le libellé de l'emploi, ses conditions de travail (le détail et le décompte des tâches, pour les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa classification professionnelle, son coefficient hiérarchique, le montant de ses appointements, le lieu de travail et, pour le personnel logé, l'évaluation du salaire en nature dans les conditions prévues à l'article 23. Il doit également préciser si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, auquel cas il doit fixer son point de départ et la date de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, les femmes et les jeunes sont, à égalité de fonctions, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité avec le personnel masculin.

Si le contrat de travail prévoit une période d'essai, elle sera fixée en fonction du coefficient défini à l'article 21 ci-après et sera limitée à :

? 1 mois renouvelable 1 fois pour les salariés non logés ;

? 2 mois pour les salariés logés (catégorie A ou B) ;

? 2 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés agent de maîtrise, qu'ils soient logés ou non.

Pendant cette période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié de part et d'autre en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail. La période d'essai ne peut être prolongée de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des contrats à durée déterminée devra être comprise à l'article L. 1242-10 du code du travail. La durée de la période d'essai interviendra dans les mêmes conditions que celles visées ci-dessus. Toutefois, pour les contrats salariaux une période d'essai inférieure à 1 semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fera l'objet

d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

Article 12 - Modifications du contrat
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Dans le cas de modifications d'organisation, le contrat de travail prorogé est modifié sous réserve des dispositions légales en vigueur. En aucun cas cette modification ne pourra entraîner une réduction des avantages acquis sur la classification.

Article 13 - Contrôle médical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit commun. L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de l'examen d'embauche.

Les salariés font l'objet d'un examen médical périodique tous les 2 ans, sous réserve que leur supérieur hiérarchique n'exige pas une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés doivent subir un contrôle médical de reprise dans les cas suivants :

- ? un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;
- ? un congé maternité ;
- ? un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

Article 14 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le contrat de travail conclut à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par intervention de la réserve de résiliation des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Quel que soit le motif, le licenciement doit être motivé et l'employeur sera tenu dans le cas prévu par la loi de respecter la procédure prévue à la partie I, livre II, titre III du code du travail. La notification du licenciement devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

Après la période d'essai, le préavis sera de :

- ? en cas de licenciement :
 - ? personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
 - ? personnel de catégorie B : 3 mois ;
- ? en cas de démission :
 - ? salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
 - ? salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le salarié de fonction devra être libre à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du code du travail.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en avertir l'employeur au moins 1 mois à l'avance. Dans ce cas, ce dernier est déchargé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

Article 15 - Absences pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un licenciement, le salarié à temps ou service partiel a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi sous réserve d'une réduction de salaire de 2 heures par jour, sous réserve que le total des heures d'absence puisse excéder 40 heures, quelle que soit la durée du préavis.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles sont prises alternativement au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de besoin et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

Article 16 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le salarié licencié (sauf pour cause grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

? à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;

? à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée proportionnellement au mois arrondi et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

? soit la rémunération globale brute mensuelle nette visée à l'article 22.2 ;

? soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? soit un tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou forfaitaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte que proportionnellement, selon la formule de la présente annexe pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 17 - Départ et mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

A. ? Procédure de départ et de mise à la retraite
1. Départ à sa demande

Le départ du salarié volontairement bénéficiant de ses droits à la retraite même avec anticipation ne constitue pas une démission. Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance indiqué à l'article 14 en matière de démission.

2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, exprès ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite par l'employeur nécessite l'obtention d'un avis favorable de la commission de la retraite.

Si la mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.

Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la convention collective nationale, en matière de licenciement.

Pour les salariés catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la notification de la mise à la retraite. Le salarié devra être libéré au terme du préavis.

B. ? Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

? le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relatives à la mensualisation, soit :

? un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? le salarié catégorie B perçoit :

? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

? auquel s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;

? auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à perdre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

En cas de mise à la retraite :

? l'indemnité de départ en retraite, pour le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière suivante :

? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

? auquel s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;

? auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à perdre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

Chapitre IV Durée et conditions de travail, attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail, classification des emplois

Article 18 - Conditions générales de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Les salariés rattachés de la présente convention se rattachent :
A. ? Sont au régime de droit commun (catégorie A) lorsqu'ils travaillent dans un cadre horaire : 151,67 heures, correspondant à un emploi à temps complet ; l'horaire mensuel conventionnel (H) devra être précisé sur le contrat de travail.

Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la partie 3, livre I, partie II, chapitre II du code du travail peuvent être mises en œuvre si elles sont prévues par l'acte de travail, si elles sont prévues à la présente convention pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répondent aux nécessités de l'exploitation et s'inscrivent dans les usages de l'activité.

B. ? Sont au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du congé (1).

Leur taux d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur (UV) conformément à l'annexe I à la convention :

a) Emploi à temps complet

Sont considérés les salariés travaillant entre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci-après.

La partie des UV excédant 10 000 doit être majorée de 25 % pour déterminer le total effectif des UV, soit 12 500 UV maximum (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b) Emploi à temps permanent

Sont considérés les salariés qui travaillent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV de tâches, qui assurent la permanence de présence permanente définie au paragraphe VI de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de leurs tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3. Il leur est possible, pendant toute leur permanence, de travailler à leur domicile sous réserve que cette activité ne soit ni lucrative ni commerciale et ne constitue pas un préjudice à l'immobilier ou à ses occupants.

c) Emploi à temps partiel

Sont considérés les salariés qui travaillent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler si et seulement si (sous réserve que cette activité ne soit ni lucrative ni commerciale, ni commerciale ou industrielle), si et seulement si à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immobilier, à la sortie et la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la

répartition des loyers.

Le décompte des unités de valeur (selon modèle joint au présent annexe VII de l'annexe I susvisée) doit être annexé au contrat de travail.

2. Le caractère saisonnier de certaines tâches ne peut entraîner aucune modification du salaire tel qu'il résulte de l'application des articles 21 à 24 de la présente convention.

3. La période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée de 47 h 30.

Pour les contrats antérieurs au 26 novembre 2014 (entrée en vigueur de l'avenant n° 84), dont la période visée ci-dessus était supérieure à 47 h 30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à une demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf distinction particulière entre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder 13 heures imputant 4 heures de temps de repos dans une ou deux fois (une des périodes devra être au moins égale à ¼ du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une amplitude de 13 heures, pour les salariés de catégorie B à service complet ou partiel qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin), comme prévu à l'article 19, 3^e paragraphe, soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heures et 13 heures/3 heures) peut être réduit ; la réduction étant d'égale durée pour l'amplitude et la période de repos, étant entendu que la période de repos ne pourra être inférieure à 1 heure et que les périodes d'exécution des tâches et de permanence (9 et 10 heures) restent constantes.

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse doivent conjointement du même logement de fonction), le (s) salarié (s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils doivent fournir à l'employeur les justificatifs nécessaires à la sécurité de l'immobilier pendant leur absence.

4. Les heures d'ouverture de la ligne sont précisées dans le contrat de travail, dans le respect de l'amplitude diminuée des heures de repos et éventuellement du temps d'exécution des tâches ménagères ou tardives, telles que par exemple le service des repas et des autres ménagères.

5. L'absence de nuit (ce terme ne concerne que les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit) : dans toute la mesure du possible, les employeurs doivent assurer les services nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, réguler les aménagements fonctionnels sur des locaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire assurer par l'employeur l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuelle égale à 150 % conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir assistance de nuit pendant les nuits illicites dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir assistance de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

Elle n'est pas possible pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur doit fournir les équipements de protection individuelle nécessaires à l'exécution de certaines tâches de maintenance et d'entretien.

(1) Art. L. 7211-2 : « Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation toute personne salariée par le propriétaire ou par le propriétaire locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

Article 19 - Repos hebdomadaire et jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le repos hebdomadaire et les jours fériés sont régis par les dispositions légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dispositions prévues au présent article de l'article 18.1.A

prunroot intégrer les dérogations au reops heoirbmdaade autorisées en référence aux aleirtcs L. 3132-20 et sauivtns du cdoo du travail.

2. Les cnnooitjs salariés taanirllvat puor le même eoulmyepr ont le diort de pednrre luer reops simultanément.

3. Le rpoes hdoamrbaedie miminal du pnenorsl de catégorie B à sriecve cpeolmt ou pnanermet est porté à un juor et dmei (la demi-journée étant, lsruoqe la règle du rpoes dociaminl s'applique, psire le semadi après-midi ou le ldnui matin, suaf paroiogoltnn dnas les cntdonois prévues à l'article 18) ;

4. Dnas un emlsbnee ilbmmioeir enpylamot pseruulis salariés bénéficiant du ropes hmedraaobdie le dimanche, aranepatnpt éventuellement à différents eloupyrems liés par un catonrt ad hoc, les panencmeres des dhmenaics et jorus fériés, iuacnlnt les tâches de sivunrclaele générale et les itvorieenntns éventuellement nécessaires s'y rattachant, prnoorut être organisées par runlomeet si, puor des mureses de sécurité, eells s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne pruora être appliquée que dnas la msruee où l'employeur en ontbreida l'autorisation des autorités compétentes dnas le cdrae des aleirtcs L. 3132-21 et L. 3132-23 du cdoo du travail.

Le salarié asnrstaut cttee paecmenrne bénéficiera siot d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération glbolae bturc meuneslle cvneoielnlnotne et d'un rpoes csaneuoetmpr de même durée dnas la qizuanne qui suit, siot d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Toute pmaecrnene ptarielle srea rémunérée sur ces bases, pr rtaa temporis.

Article 20 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le croatnt de triavtl puot prévoir l'attribution d'un legmneot de fncioton lrqouse le salarié est classé catégorie A. Il est orbilgtoiae lsqoure le salarié est classé catégorie B. Lros de l'embauche, l'employeur rmeertta au salarié qui occeprua un lneegmot de fncioitn le règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié srea tneu de respecter.

Le gadrein n'est pas tneu de reecvior les clfes des ocapntucs de l'immeuble suaf arccod des parties.

En cas de caghnmeet de salarié, l'employeur dvera procéder à la désinfection du lneemogt de ftnocoin et à sa réfection éventuelle.

La réfection des eieslmmeltnsebs (peintures, revêtements muraux) dnas le lenegomt de fonction, inonbamct à l'employeur, iendtnrrevia tuos les 5 ans si nécessaire, et au puls trad tuos les 7 ans loqsure le loengemt cneomrpd une pièce uique et tuos les 10 ans dnas les arteus cas. La réfection des revêtements de sol ineirertvnda si nécessaire.

Le tulairtie du lemngcot de fntocoin bénéficiera de l'installation du cfuaahfge par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Le turtliiae de legneomt de fncioitn pernd decrmtnieiet à sa chrgae les frias de chauffage, d'abonnements et furiurtneos cdsaonpnrnt à son usage prnesenol d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à ptarir de cumoretps pecialruirts posés aux firas de l'employeur.

Dans le cas où ctete pisre en cagrhe dertice n'est pas pbiolsse (absence de cmuptoers inividludes et non-participation au coût des crahges récupérables de caffguhae collectif), les psteroiatns fneuiors par l'employeur crtoinnosetut un sariale en nraute complémentaire évalué fareoetirnfrait comme prévu à l'article 23.

La fourriutne de l'eau foindre est gacusiore et ne cnituotse pas un siarale ou atgvanae en nature.

S'il n'y a pas de dciitositnn entre le lmneeogt de fncioitn et la loge, l'électricité est à la cgrahc de l'employeur et coutntsie de ce fiat un agavatne en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

Ce leomgent devra être au minos conomfre aux nomres reeativls au lgmoneet décent (loi du 18 jainver 2005 de pomiromragnet puor la cohésion sociale).

Chapitre V Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature

Article 21 - Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente ccfsiliatiaosn s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) asnii qu'à tuot tpye d'employeur raenvlet de la branche.

Les définitions de ctete ciiictsaalfosn rensoept sur six critères :

1. Le rlniaeneotl ? ;
2. La technicité ? ;
3. L'administratif ? ;
4. La sirueosipvn ? ;
5. L'autonomie ? ;
6. Le niaevu de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la cioaslitsfcain qui suit.

Pour cauqhe critère, puselrius nvuieax de compétences snot établis :

? le psaagse d'un nieavu à l'autre est défini de façon assui paqirguamte et précise que poibssle ? ;

? puor caqhue psote existant, un naveiu par critère derva être défini en ftoconin de son cnoetnu (c'est la ? pesée ?) par l'employeur en crtcnooaeitn aevc le salarié ? ;

? la cneootvniin ctlveicole précise le nrobme de ptoins attribués à cahque niveau.

Le cifefocient hiérarchique est égal à la smmoe des piotns des six critères et prmeet de déduire la rémunération appliquée, en fnoitocn de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un ptsoe :

(Tableau non reproduit, cllosbunate en ligne sur le stie http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/boc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf.)

Il est eednttu que la ciatfasslciion définit la nurtae du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère rreoucvc le lein rnateoneill des gdnaeris et employés d'immeuble aevc les oacupntcs de l'immeuble et les peorsnnes de passage, extérieures à l'immeuble.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges pssofrlnoeines particuliers, slpime convivialité	100
b	Échanges pnsooelifnrss et/ ou sucrlvanleie dnas un eslemnbe snas complexité particulière	107
c	Échanges posionlreefsns et/ ou sleuivrclnae dnas un elesmbne aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au mnois à un des critères satnvuis : I. ? Emblnsee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de reials en médiation siolcae et/ ou gseiton de conflits III. ? Résidence miaaeojmirtent à frtoe rtaioitn des occupants	112
d	Échanges pnfseolseoirns et/ ou sulilecravne répondant au mnois à un des critères snuiatvs : IV. ? Aevc une responsabilité exptiilce en médiation soaclie et/ ou gstieon de conflits V. ? Eesnbmle situé dnas un qriteaur classé par les piorvuos pcuilbs en znoc sniseble sur le paln saoiel et/ ou sécuritaire	118

e	VI. ? dnas un emelbnse de huat standing, fansiat anisi aepl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux bnioses variés des occupants, qui iqlmnpieut le recrous à des paesreairrts extérieurs et luer siuvi (conciergerie)	125
---	--	-----

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le nviaeu de savoir-faire tnqiceuhe à détenir puor un ptsoe donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche tncquihee n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien croaunt aevc des produits, outlis et maenchis ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni holutiabin spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hroims cleles nécessaires à une pisre de ptose standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien croaunt aevc des produits, otuils ou mihnacs nécessitant une expérience et/ ou une fmrtooain et/ ou une htlabitaoin spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de tuaavr de mectnaanine de piemerr nvaeiu (*) slpimes et courants	107
d	Réalisation de tavaux de mencanatie de soecnd naievu (*)	112
e	Réalisation de travaux de mtnninaecae de troisième nieavu (*)	120

(*) Au snes de l'annexe IX de la présente cnvetionon collective.

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences antvamtisierdis à détenir puor un potse donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et duibttrison de domeuntcs aux résidants et/ ou tunee d'un rgestire muarnicst et/ ou rédaction de noets simples	103
c	Tâches de goisetn atidaimntsve ceaturns ilpnaumqit l'usage de l'informatique et/ ou gesiton de fodns de csasie puor l'achat de consommables	107
d	Tâches de gteoisn aidrttivmnsiae cloepxems : élaboration de documents, aontiliteman d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de cpoetms rendus.	112
e	Responsabilités asidivenitrtmas : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère recoruve le taarvil d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes irentnes et des pseaeairrts eeterxns ivneterant sur les priteas coumenms de l'immeuble. Ainsi, il cmronepd duex sous-ensembles :
 ? la sripovueisn d'autres salariés du même eelmyopur ? ;
 ? la siuovirpsen de perteartiss externes.
 N. B. : c'est le neaviu le puls élevé qui srea rneetu si les compétences nécessaires à un pstoe cnepoendrsort à des naveiux différents dnas cuchan de ces sous-axes.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même (groupemet d') eypelumor (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du taairvl fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de luers salariés	Vérification du tvaaril fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de lrues salariés	103
c	Organisation et svuii tchqeniue du travail, sleon les innrutocsts de l'employeur, de son représentant ou de l'un de luers salariés, snas poivuur hiérarchique	Déclenchement de pitnrsoetas simples, oiinaasortgn et svuii tihcequne de son exécution, dnas le crade de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du siuvi tqhcneiu du travail, aevc responsabilité hiérarchique dretcie sur mnois de 5 salariés	Déclenchement de ptonrieasts complexes, oasaoigrntn et siuvi tnqcihuee de son exécution, dnas le carde de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi tuceihnqe du travail, aevc responsabilité hiérarchique dtiecre sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère rerucove le neaviu de lutdtiae dnas l'organisation du travail, l'initiative et la pisre de décision.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des icnsiurtonts précises et détaillées des tâches, aevc un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107

d	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dnot la réalisation fiat appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
e	Responsabilité gboalle de bon etirenetn et de fnoetconninemt de l'ensemble immobilier, fianst l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

Ce critère rruocve le nveiau général nécessaire puor eeexrcr le psote dnas de bonens ciotninods (et non pas le nieavu de la psrnonee en elle-même).

échelon	Description	Valorisation
a	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
b	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
c	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

Agents de maîtrise

Seront des agents de maîtrise les salariés dont le poste de travail exige au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon ? e ? . »

(1) *Ancêtre de l'extension comme étant corrélative à l'objectif de clarté et d'intelligibilité de la norme (CE, ass., 24 mars 2006, société KMPG et autres, n° 288460).*

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 22 - Appointements globaux minimaux. – Salaire mensuel contractuel Bulletin de paie. – Gratification « 13e mois »

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour un employé à temps complet (catégorie A) ou à temps partiel (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1er alinéa des paragraphes A et B, est calculé comme suit :

Coefficient hiérarchique x valeur du point (différente par catégorie) auquel s'ajoute une valeur fixe.

Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point, est définie à l'annexe II article 1er à la présente convention et précisée dans les annexes « saraies ».

Cette rémunération inclut, pour le salarié de catégorie B, la valeur du salaire en nature correspondant à l'attribution d'un logement de fonction et le salaire en nature complémentaire, évalués dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après.

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel pour chacun des niveaux est révisé en commun par arrêté réunie dès lors qu'au moins deux des catégories sont concernées ou adhérentes en fonction de la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année.

Des avenants régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir un salaire minimum brut mensuel auquel s'ajoute la révision des salaires minimums bruts mensuels fixés par la convention nationale.

2. Le salaire global brut mensuel d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :
? catégorie A : nombre d'heures / 151,67 ;
? catégorie B : nombre d'UV / 10 000,

b) et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel ;

c) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de tous éléments catégoriels de rémunération conventionnels au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le mineur du salaire conventionnel à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, ciecorghes et employés d'immeubles), multiplié par le taux d'emploi.

3. Le salaire est payé au plus tard le dernier jour du mois. Toutefois, si des fonctionnaires sont intervenus en cours de mois, un acompte pour la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail :

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, mentionner les éléments suivants :

1. L'emploi, la qualification professionnelle (employé ou agent de maîtrise) et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2. La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151,67 heures pour un employé à temps complet pendant le mois concerné) ou d'unités de travail (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un employé à temps partiel pendant le mois concerné).

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et notamment s'il y a un mois incomplet) les trois éléments « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire contractuel » et « prime d'ancienneté » visés au paragraphe 2 ci-avant.

3. La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches occasionnelles (permanence des dépanneurs et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les permis (par exemple le tri sélectif) ou forfaitaires ;

4. L'ensemble du salaire en nature conventionnel et le salaire en nature complémentaire, déduits du salaire net en application de l'article 23 de la convention, et s'il y a lieu la valeur et le montant des autres déductions effectuées sur la rémunération.

4. Goicatrifiatn « 13e mois »

Les salariés justifiant d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel défini au paragraphe 2 ci-dessus, acquis à cette date.

Le salarié justifiant de moins de 12 mois de présence perçoit cette gratification proportionnellement et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-2 du code du travail.*

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 23 - Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le montant du salaire en nature représenté par la destination d'un logement de fonction sera évalué en application de la formule conventionnelle réservée à l'habitation (sans que la surface nette puisse excéder 60 m²) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattache le logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

1. Le logement (ou les pièces) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant les trois éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.

2. Le logement (ou les pièces) principale(s) bénéficie(nt)

d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et contournant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privatifs, salle d'eau privative.

3. L'engagement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

Le montant du salaire en nature loyer évolue à partir du paiement de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer.

Cette révision intervient tous les ans. Elle est applicable dès le 1^{er} janvier. La variation applicable est celle constatée au 31 décembre de l'établissement de la paie de janvier.

Le salaire en nature complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué conformément à la méthode suivante, par mois et pendant toute l'année :

? électricité : 55 kWh ;

? gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;

? chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;

? eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du kWh applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au 1^{er} janvier de la séance (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué au contrat de travail « salaire ».

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dans les cotisations prévues à l'article 22 sur le salaire net pour déterminer le salaire net à verser.

Article 24 - Primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire mensuel brut net et sont versées à la fin de chaque année.

Elles sont calculées sur le salaire mensuel brut net des cotisations sociales établies en application de l'article 22-2 :

? 3 % après 3 ans de service chez le même employeur ;

? 6 % après 6 ans de service chez le même employeur ;

? 9 % après 9 ans de service chez le même employeur ;

? 12 % après 12 ans de service chez le même employeur ;

? 15 % après 15 ans de service chez le même employeur ;

? 18 % après 18 ans de service chez le même employeur.

Chapitre VI Congés et maladie

Article 25 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le droit à congés payés annuel est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir :

Deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des modalités prévues(1) :

? par l'article L. 3141-9 du code du travail ;

? par l'article L. 3141-19 du code du travail, et de ceux attribués par la présente convention au titre de l'ancienneté de service chez le même employeur :

? 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;

? 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;

? 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;

? 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé est le 1^{er} mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.(2)

Pour le solde, le salarié devra bénéficier au moins 2 mois à l'avance des dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence cesseront au 31 mai doivent être pris avant le 1^{er} juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés travaillant d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, reporter les congés acquis au titre de deux périodes de référence.(3)

Les congés salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément.(4) Dans les établissements où sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention

collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle de salaire maintenu), la rémunération globale brute qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé, sauf application de la règle du 1/10 si ce montant de salaire est plus élevé que le salaire de base du travail).(5)

Lorsque la rupture du contrat de travail est anticipée avant que le salarié ait pu épuiser ses droits à congés, il perçoit une indemnité de congés non pris calculée sur la base de 1/25 de la rémunération globale brute mensuelle conventionnelle par jour ouvrable de congés non pris.(6)

(1) La durée des congés payés est l'application des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail et du respect des dispositions des articles L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(2) La durée des congés payés est l'application des dispositions des articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(3) La durée des congés payés est l'application des dispositions des articles L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du code du travail et du droit au report des congés reconnu par la Cour de cassation en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(4) La durée des congés payés est l'application des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(5) La durée des congés payés est l'application des dispositions de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(6) La durée des congés payés est l'application des dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 26 - Remplacement du salarié en congé

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'employeur détermine les conditions dans lesquelles l'éventuel remplacement du salarié en congé devra en tout ou partie être assuré :

? soit, quel que soit le statut du titulaire du poste, par un ou des salariés (s) engagé (s) en contrat à durée déterminée, à temps partiel ou partiel (catégorie A), à temps partiel, permanent ou temporaire (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;

? soit par une entreprise temporaire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre I du code du travail relatif au travail temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de choisir son remplaçant conformément aux dispositions de l'article L. 7213-2 du code du travail. Ce choix doit recevoir l'agrément de l'employeur dans les conditions des articles L. 7213-6 et R. 7213-8 du code du travail.

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mesure de substitution du titulaire de fonction ne pourra être imposée au salarié titulaire. Selon la loi ou la partie du contrat de travail réservée au service et pourra être isolée sans être laissée à la disposition du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application des dispositions des articles 21, 22.2. a et, éventuellement, 22.2. c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatoire de congés payés, du montant de l'indemnité (« 13e mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité compensatoire de 10 % s'ajoute aux modalités précédentes.

Article 27 - Congés pour événements personnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Des congés spéciaux pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés sont accordés dans les conditions suivantes :

1. Mariage ou Pacs :

? mariage ou Pacs du salarié : 6 jours consécutifs ;
? mariage ou Pacs d'un conjoint du salarié : 1 jour ouvrable.

2. Décès :

? décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ouvrables ;
? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable.

3. Naissance

? naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence peuvent être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Le rattachement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention.

(1) *Alicite étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.*
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 28 - Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail. – Garantie d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les arrêts de travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, par une notification écrite du salarié et accompagnée d'un certificat médical ne entraînent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites suivantes :

? 4 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 mois et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;

? 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs.

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail, le contrat de travail ne pourra être résilié.

Le rattachement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

Les conditions dans lesquelles le contrat est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les versements de prévoyance complémentaire auxquelles adhèrent l'employeur, sont fixées à l'article 30.

La rupture éventuelle du contrat de travail au terme de la période de suspension du contrat implique le respect des procédures de licenciement prévues au chapitre II du livre Ier du code du travail.

Article 29 - Maternité, paternité et adoption

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

A. ? Maternité

Conformément aux dispositions de la partie 1, livre II, chapitre V, section 1 du code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité et sous réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du code du travail :

1. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une

salariée :

? lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave ;

? et pendant une période de 6 semaines avant et de 10 semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir avant ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

Si un licenciement est notifié avant la cessation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, faire saisir de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintien du contrat pour des raisons autres.

2. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la période qui comprend 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être adaptée en application des dispositions légales (loi n° 2007-293 du 5 mars 2007).

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 12 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et la date à laquelle elle entend retourner en travail ;

3. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail pour quelque motif que ce soit pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe précédent ;

4. Pendant la durée de sa grossesse, la femme pourra se faire aider pour l'exécution des travaux pénibles, notamment la sortie des poubelles, le lavage des glaces, etc., par une tierce personne recrutée et rémunérée dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention ;

5. A l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat, le licenciement (s'il existe) étant libéré à cette date.

B. ? Paternité

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de trois semaines d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'exams de suivi de grossesse (art. L. 1225-16 du code du travail).

Conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelle que soit la durée de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté.

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours accordés pour une naissance (art. 27.3).

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit par écrit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

En application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

C. ? Adoption

Le salarié qui conclut un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son

cnortat de taivral dnas les cioontdins prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du cdoe du travail. Pneandt cette période le salarié bénéficie du mneiiaatn de sraliaie dnas les mêmes codntioins que le A du présent article. Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne puet pas résilier le cantrot de traaivl du salarié concerné. Si le prneat apdtiof veut, à l'expiration du mios de congé d'adoption, élever son enfant, il puet s'abstenir de rndeepre son epolmi snas délai-congé. Il n'aura pas de ce fiat à paeyr une indemnité de rupture, mias dvrea libérer le Ingeemot de fonction, s'il existe.

D. ? Diitopsonsis communes

1. Pnaednt le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le reeplmenamct du salarié oancpuct un lgeneomt de ftioocnn s'effectue dnas les cinodoints prévues à l'article 26.

2. Les ciondtonis dnas lelesulqes le taetimrent est, en tuot ou partie, mtanneiu pdnaent l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité scioale et, éventuellement, les orsginmaes de prévoyance complémentaire aexuuqls adhère l'employeur, snot fixées à l'article 30.

3. Le salarié anyat avisé son employeur, dnas les cotndiios prévues aux prraahgeps A 5e ppaagharre et C, drnieer alinéa, ci-avant, de son itoinentn de ne pas rrendpre son traaivl à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à partir du mmneot où il en a exprimé la dedmane par lterte recommandée aevc aivs de réception, panndt une période de 2 années cnrouat de la dtae de l'arrêt de trival initial, d'une priorité de réembauchage dnas son potse s'il rdeeeivnt vanact ou dnas un elompi aequul sa qiofaulicn lui peremt de prétendre.

Le salarié réintégré rvrtueoe le bénéfice des aatganevs aiqucs à la dtae de son départ.

Article 30 - Garantie de ressources. – Prévoyance. – Régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Article 30.1 - Maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

a) En cas d'absence au traavil justifiée par l'incapacité résultant de maiadle ou d'accident, dûment constatée par caitifrect médical et contre-visite de la sécurité scioale s'il y a lieu, et à cotiindon :

? d'avoir justifié dnas les 48 heures de cette incapacité ;

? d'être pirs en crhage par la sécurité sclaoie ;

? d'être soigné sur le toeirtrire français ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne ou dnas l'un des pyas ayant passé une cenvtoion de réciprocité,

les salariés reornevct 90 % de luer rémunération glolbae btrue mnelleuse ctlcteonaurle pndanet :

? 30 jrous après 1 an de présence dnas l'entreprise suos réserve du caractère puls fabrolvae des dopitsioinss de l'article L. 1226-1 du cdoe du taivarl ;

? 90 jorus après 3 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 110 jours après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 120 jorus après 13 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 130 juros après 18 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 170 juros après 23 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 190 jours après 33 ans de présence dnas l'entreprise.

La rémunération à pnrdrree en considération est clele que l'intéressé aariut perçue en ratesnt en activité dnas les cdtnooinis celaoterclnltus précédant l'arrêt de travail.

Lors de chquae arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmocrenoemnt à coriur à cpotemr du pmerier juor d'absence. Dnas tuos les cas de figure, une fihce de piaie dvera être établie.

Pour le calcul des indemnités deus au ttire d'une période de paie, il srea tneu cmtope des indemnités déjà perçues par l'intéressé daurnt les 12 mios antérieurs de telle stroe que si pulureiss aebcnness puor maalide ou aicdcent ont été indemnisées au cruos de ces 12 mois, la durée taolte d'indemnisation ne dépasse pas celle acilablpe en vertu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de saialre se frea dnas les mêmes cdionotnis que puor la maladie, snas teiuoftos que l'ancienneté de 1 an siot requise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un anidcct du traavil

n'entrent pas en lnige de cpomte puor l'appréciation des dortis aux indemnités complémentaires de maladie.

c) Pennadt la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie du mnaiietn intégral de sa rémunération.

d) Les geianatrs précisées aux ppgeaarhars a, b et c ci-dessus s'entendent déduction fitae des acotolnlias que l'intéressé perçoit de la sécurité soalcie et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les costotiinas patronales, l'employeur étant subrogé dnas les diorts du salarié auprès de ces organismes. Losque les indemnités de la sécurité sclaoie snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sotcnian de la cissae puor non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elels snot réputées être sieevrs intégralement.

L'ancienneté pirse en cpmote puor la détermination du dirot à l'indemnisation s'entend de celle aqsuice cehz l'employeur concerné et s'apprécie au permier juor de l'absence.

e) Puor coirvur tuot ou ptriae des gaetinras cieonnnllvtenoes incapacité de tiraval susvisées, les euproelmys ont la possibilité de scrsroieue un cnoatrt d'assurance groupe, et nemonatmt d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le poortcole conlcu aevc le gupore Humanis.

La cotoatiisn assurée en crourevue de ces gnrtieaas est euveimcesxnltpatronale.

Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les salariés bénéficient de garnitaes cleitvcoels de prévoyance et de roeumrsbnmet de fairs de santé définies en axnene à la présente convention.

Article 31 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le cas des asncebes occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rppael suos les drapeaux, est réglé seoln les dsosptniiois légales.

Les périodes de réserve oliirbetaogs et la préparation à la défense ntnaiolae d'une journée ne dneont pas leiu à runetee de silaare sur jtusciiifaotn émanant de l'autorité militaire.

Article 32 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le persnenol rlvaeent de la présente cnvetionon est oieilgaeronbmt affilié au régime de rtaierte complémentaire géré par le guopre Huanmis (section « ponseenlrs d'immeubles ») institué par l'accord nnaotial du 14 juin 1973 anyat fiat l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Jrnoaul oieiciffll du 18 mai 1974.

Article 33 - Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les salariés qui resmnlisepnt les ctndioins prévues par le décret n° 84-591 du 8 jeilult 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mras 1986, peunevt dnaemedr à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires puor onbeitr la médaille d'honneur du travail.

Les salariés qui ont apocmlci 25 années au srvecie du même elmepuyor reçoivent une gfcttioiraan égale à la rémunération glaolbe burte mneslulee cclourlaentte aiuqcs à la dtae anniversaire.

Article 34 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, rtvealie à la réforme de la fritooamn professionnelle, qui précise les modalités de msie en ?uvre de la fiotamorn pefinornllesoe dnas la bnharce poinsrelnoeis des gardiens, cngeireocs et employés d'immeubles, les patnrareeis saicuoex de la bchnrae

des gardiens, cocregeins et employés d'immeubles sgaatineris de la présente ceontoinvn cvecotlile notaliene réaffirment que la fmaoriotn pinsroloelfnsee csutontie une priorité pour la bhacrne et une vrtlsiaaioon pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la fmaoriotn tuot au lnog de la vie pleeisrolnfonse coitsunte pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les ererpiesnts snot tnees de vreesr à l'AGEFOS PME, désignée, OCPA de branche, les ciutitibrnonos reveiatls : (1)
 ? à la pinsnolfaoeitiasrson ;
 ? au paln de formation, pour les eeisprntes eoaplmnyt mnois de 10 salariés, avec un mmiium de 15 ? pour ctete dernière contribution.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsnioitoipss des ailrects L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article - Titre II Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Définition des tâches et unités de valeur
 Définition et évaluation des tâches en unités de vauler pour le psroeenl visé à l'article 18, parhgaapre B, de la présente convention

Le lcaol ppainricl renteu ci-après cmmoe élément de référence pour l'attribution des « unités de vaelur » de tâches s'entend de cqhaue loacl à uasge commercial, pfrisoesnonl ou d'habitation avec ses dépendances toeneardnlliits cmome la cave, la chmabre de sircvee et le parking. La crhbmae de secrive louée indépendamment du lot pcnirapil auequl elle se rtatchae neoemramlnt ctinsutoe également un lot principal. Le loneegmt de fonticon du gdriaen crnoiecgge s'intègre aux peitras commneus et n'entre pas dnas le décompte des ltos principaux.

Définition des tâches	Nombre d'unités de vaelur (UV)
I. ? Tâches générales	
a) Sllrenuavice ascenseurs	
Prendre immédiatement tuote meruse pour fiare fcae à ttoue amloiane de fteceenniomnont dnas le crdae des congniess de sécurité données par le constructeur. Dnas le cas où des poeesnrrs snot bloquées dnas la cabine, firae apepl aux pmoerips et aveitrr l'entreprise qui est chargée de l'entretien. Si le préposé est un homme, il pourra(1), dnas la meruse où clea ne présente aucun denagr et si les connsiges de sécurité le prévoient, dégager les pnnrosees par la man?uvre mnelulaae de l'ascenseur. Rdrnee ctpome à l'employeur de tuot incident.	100 pour le peirmer ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Suaelrnvclie chaufferie	

Prendre immédiatement totue mresue pour friae fcae à tutoe alanmoie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de cafahfuge control ou de comnetnidneot d'air : intervenir, sleon les ditirvcees données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la slrviaeuclne et de la cnitodie du chauffage, cquahe fios que foinncntoe le sagnil d'alarme des ceiaferfhus (mise à l'arrêt et alrete de l'entreprise). Velielr à la bonne exécution des opérations de dépotage et signaelr tuos intiencds qui vreandineit à se prriudoe tles qu'un débordement ou une fuite de fuel. Dnas le cas de cauffaghe uibran où la sirlelvncuae ne cnrcoen que les vnenas et détenteurs, le nmbroe d'unités de vealur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rrnedc cptmoe à l'employeur de tuot incident.	200 par chaufferie, 100 dnas le cas de cgahafufe urbain
c) Srvlinluecae pdnneat l'exécution des tâches	
Assurer la siavlenlucre générale rltveaie à la bonne teune de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des pretais coemunms et à la sécurité ; alipotpiacn du règlement.	1 par lcaol principal
d) Contrôle et coitioranon de salariés de l'employeur	
Contrôler et ceondnroor le tivraal des aruets salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.	5 par loacl principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	
Tenue d'un chiear des relevés des dteas et durées des iieotvntrnes de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de vluaer prévues au pagprrahae c snot nécessairement attribuées aux grendais à seivre cmlopet et/ ou permanent. Les tâches prévues au prhgaarape d ne pevnuet être demandées qu'aux gdeniars classés « d » ou « e » du critère de suorivispn visé à l'article 21.	1 par loacl principal
II. ? Tâches administratives	
a) Travuax courants	
Afficher ou tstaternmre les netos de svrceie ou dtonmuecs qui snot adressés par l'employeur. Remrtete aux copropriétaires les cncvinaooots et procès-verbaux d'assemblée générale et luer farie émarger le baoredreu correspondant. Teinr un caheir de crerogiencie ptreetmant à l'employeur d'effectuer à tuot mneomt le contrôle des itntroneves d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des tvauarx d'entretien, des réclamations des occupants, de la msie en rotue et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de ctlsobubime livré pour les différentes chaufferies.	3 par lcoal principal
b) Pceorpiten des loryes et/ ou des charges	
Trimestriellement	2 par loacl principal
Mensuellement	6 par lcaol principal
c) Vistie des letnmegos à lueor ou à vendre	
	3 par lcaol principal
d) Eatt des lieux	

Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à l'employeur.	8 par local principal
III. ? Propreté et entretien des parties communes	
a) Ordeurs ménagères : (*)	
Remplacement des plumeaux sous les officiers des gneais et oruders et mpunatoaliin des plobeuels puor msie à la dtsisooipiin des seicvres chargés de la cteclole des ouderrs ménagères, dnas le crade de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des luocax les atnbarit et du matériel.	25 par local principal
Débouchage des gnaies et vide-ordures (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)	5 par local principal
(*) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gvaarts ou déchets et le nettoyage du cnihaetr cmme des petaris cmneumos de l'immeuble iembncot euexevisimnt à l'entreprise ou au pcleuaiitr concernés et ne peuvent être imposés au gardien, cnrcoegie ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998, BO cinnvnoteos cevtcloiels 1998-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1998, Jaornul ofiefcl du 28 juillet 1998).	
b) Courrier	
Courrier sivre réduit : réception et diirttusobn des coils et pils vuueimlonx non recommandés ne pouvant être dnas les boîtes aux lettres. Les envois recommandés et cnrtoe rumbseomeent snot eclus de cette distribution.	4 par local principal
Courrier sevirce nramol dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition ertne les boîtes des destinataires.	12 par local principal
Courrier porté dès réception, tri et duorsitibtn à dmiiocle du croiruer des occupants.	30 par local principal
c) Nyoatgete des piteas cemmonus (*)	
1. Nttoaygee des halls d'entrée, des tapis-brosses, des pertos en glace, des pteiras communes, puor duex fios par semaine, mrsees à pndrere en cas de gel, arrêt d'eau, percottoin des canalisations.	15 par local principal
2. Nteatygoe des aruets piaters ceoumms : cages d'escalier, loacux cummnos et cicloaniluts dveriss (couloirs de caevs et des combles, paliers) puor une fios par semaine	25 par local principal
Remplacement des aulmoeps électriques hors d'usage et des flebuiss accessibles. Rpelamcneemt des sles d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des munes travaux, tles que gagarsise des gonds, suerrers des ptores des piretas communes. Réglage des fermettes.	
3. Ntytgoeae des vitres, porias vitrées, arppaeils d'éclairage, boîtes aux lettres, btntatas de portes, règles de tapis, puor une fios par mois.	12 par local principal
(*) Si les fréquences demandées snot puls ou mions itrptaomens que cleels prévues ci-dessus, le nombre d'unités de vaelr srea calculé pmreoroennltoniplt au barème ci-dessus. Le barème teint ctome des tâches aseciroses dnot la fréquence ne peut pas être déterminée.	

d) Naettgyoe des ascenseurs	
Nettoyage des cabines, grilles et portes.	60 par ascenseur
IV. ? Eetinetrn et propreté des eescpas libres	
a) Noytgetoe des cruos et trottoirs	
Nettoyage des trottoirs des veois peuiqblus dnas le cadre de la réglementation lolcae en vigueur, ntmoeanmt en cas de niege ou verglas, déblaiement des ttrroots publics, épandage de sel ou cendres. Nytaeogte des cours et vieos de crucotalin privées, aiers de jeux, aires de circulation, parkings. Notetyage des caniveaux, bhceuos siphoides, gliers et puisads d'eau palilvue feainelmct absicleecs ; ntgytaeoe et eterntien coratnus des bnsasis et piscines.	10 par tnarche de 100 m2 minimum de 20 unités
b) Erttineen de propreté des esaepcs verts	
Enlèvement des pipears et déchets devirs sur les peusleos et plates-bandes ; aorrsgae et einretten smiraome des pnealts et plates-bandes, rgamsasae des fleiules et propreté.	10 par tahncre de 100 m2 minimum de 20 unités
V. ? Taravux spécialisés et qualifiés non prévus aux paarahgreps I à IV Lorsque la définition de l'une ou plusieurs des tâches données aux paarearpghs I à IV ci-avant est inadaptée à la siouittan de l'immeuble, et suaf apicaliotpn d'un cummon accrod etnre l'employeur et le salarié d'un nmobre d'UV dérogatoire ou d'une lngie de tâches complémentaires, les tâches peevunt être définies en nmorbe d'heures de tvraux spécialisés ou qualifiés. Les lcaoux cuacimmorex pnevuet de même être eclus du nombre de loacux visé en préambule lusqore les tâches demandées dérogent mfinetnsameet à cleles demandées puor les autres locaux. Ce dsoipitsif est en outre utilisé puor le décompte des tâches aiccosses sivnaeus : 1. Turaavx spécialisés : eteretnn clemopt d'espaces vrets : totne et aogrrase des pelouses, massifs, junees arbres, arbustes, binage, désherbage, pottlananis diverses. Conduites d'installations de cairfehvue : cntinneomdiont de l'air, flatirge des eaux de pnsiice et bassin, etc. 2. Tuaravx qualifiés : tvraux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et penrcmnaee du secvrie de sécurité IGH. L'annexe au crtaont de tivraal (modèle ci-après) fxie le détail de ces tâches et le nombre d'unités de vaelr attribuées à rsaoin de 60 UV par huere (ce tuax étant porté à 70 puor les trauvax qualifiés confiés à un salarié dnot le ccffenioiet hiérarchique est inférieur à 620).	
VI. ? Pcnrmanee de jour Le gradein tolansaitt ertne 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV puor sirenalvue pnaaedt l'exécution des tâches ? cf. paarrgape 1 c et classé à sivre pmaneret dnas les citnoions prévues à l'article 18 b) reçoit puor la présence vgtalinie assurée hors exécution des tâches inhérentes à son emlopi 1 000 UV ou, si ce ccalul est puls favorable, la moitié des unités de vuelar cspiremos etnre son décompte d'UV et 10 000.	

(1) Terms elxcus de l'extension comme étant ctociernrs aux dnssooipiits des aetilrcs L. 1142-1 et L. 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article - Titre III Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Date d'entrée en vigueur

Avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Plan de formation
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du premier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent ou lors de l'assemblée générale des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du comité syndical.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les employeurs établissent tous les ans un bilan faisant le point des acquis et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Dans le cas contraire, le bilan sera communiqué aux salariés et aux copropriétaires au moment de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation est divisé en deux types d'actions de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

? l'objectif de la formation ;

? la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

a) Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui précèdent l'emploi

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de la qualification du salarié et ont pour objectif d'apporter au salarié :

? des compétences requises dans le cadre de la qualification ;

? des compétences requises dans l'emploi et en anticipation, à une évolution et/ ou une promotion prévue dans l'emploi.

Elles doivent être organisées par l'employeur.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au paiement de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif ou de présence.

1. En France métropolitaine le présent avenant est en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

2. Dans les départements d'outre-mer, cet avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2018.

b) Catégorie 2 : les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de celles requises dans le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un projet de promotion, de mobilité professionnelle avec ou sans promotion, ou d'une action visant un développement des compétences.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Orte la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes).

Les actions de développement des compétences doivent durer, avant le départ en formation, à la définition d'engagements, si le salarié la suit avec assiduité et participe aux obligations prévues.

Ces engagements sont :

? les candidatures dans lesquelles sa candidature, aux conditions d'admission des candidats aux concours ainsi acquises, pourra être examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation et sur l'attribution de la qualification ;

? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié ou la démission dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA(1)

L'ensemble des versements des employeurs de moins de 10 salariés au titre du plan sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des priorités prévues par la CGEI et des critères définis par l'instance prioritaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME, sous la forme d'une délibération annuelle.

Toute prise en compte d'une action de formation ne peut donner lieu que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par l'instance prioritaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME.

(1) L'article 1.3 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6332-3-2 du code du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Article 2 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

2.1. Ouverture du compte

À compter du 1er janvier 2015, chaque personne âgée de au moins 16 ans qu'elle soit salariée, d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou aillee dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un compte personnel de formation (CPF) dilongé à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr.

Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir obtenu la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est assurée à l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation vient compléter le droit

iiudneidvl à la fmaorion (DIF).

2.2. Almniteoaitn du compte

La Cssia des dépôts et csotonngians alimente, cuahqe année, les ctœmps des pseonnrs sur la bsae saivtvue :

? puor un salarié à tpmes plein, 24 heeurs par année de taarvil jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 herues par année de tvraail dnas la liimte d'un pfanold ttoal de 150 heures.

? puor les salariés à tepms partiel, l'alimentation du coptme est calculée à propiotorn du tepms de tarvail effectué.

Les andbnmetoes n'entrent pas en ctopme dnas les moeds de clcaul des huers qui snot créditées sur le cmptoe ponesrenl du salarié cqahue année et ainsi que dnas le mdœ du cclaul du pofland de 150 heures.

Afin de prertmete l'utilisation du sdole DIF par les salariés, les eleryumpos ont informé les salariés aanvt le 31 jnieavr 2015 du sdloe des dtoris acqius au trtie du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du cdoe du travail, le solde des drotis auqcis au ttrie du DIF au 31 décembre 2014 est uabtisille sur le régime du cotmpe pnsroeenl de fraoimtn à cptmeor du 1er jvnaier 2015 et jusqu'au 1er jianevr 2021. Il puet se cumelur aevc le CPF, dnas la liimte d'un planofd toatl de 150 huers et dnas des cniitnoods définies par décret en Ceosinl d'État.

2.3. Modalités de msie en ?uvre

Le cmptoe pnrenosel de frtomaoin est mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou demaunedr d'emploi puor svuire une aiocn de ftaomoirn à son initiative.

Sur le tpmes de travail

Le cotpme ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfeus du tulirtaie du cpmtœ de le mosiliber ne cistounte pas une faute.

La mitosioaibln du ctmptœ pensneorl de frimaoton sur le tepms de tvriaal est suisome à l'accord de l'employeur sur le cenotnu et le caeildrner de la formation(1).

Le salarié diot stillocer l'employeur :
? 60 jorus aanvt le début de la ftimoroan puor une ftoamoin de mions de 6 mios ;
? 120 jrous avant le début de la ftmiooran puor une ftooroiman d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À ctöpmer de la réception de la demande, l'employeur dsosipe d'un délai de 30 jorus ceantreidas puor nfoitier sa réponse au salarié qui diot être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai vuat aitceptoan de la demande.

Les huers de ftimoroan réalisées sur le tepms de travail, aevc l'accord de l'employeur, donentt leiu au matienn de la rémunération du salarié.

En dohrs du tpmes de travail

La msiooaibitln du cpmtœ pornsneel de fmoioatrn en dhoers du temps de tavrail n'est pas suosime à l'accord de l'employeur et ne dnnoe pas leiu au veresenmt d'une aoolltaicn de formation.

2.4. Fioomatrns éligibles au CPF

Les fomanoitrs éligibles au CPF snot :
? d'une part, les ftnaomorrs pmteraentt d'acquérir le scloe de cencansisanos et de compétences et l'accompagnement à la VAE. Ces duex fiotormans snot éligibles de dorit sur le temps de travail, suos réserve d'accord de l'employeur sur le creindlear de la fmaoairn ;

? d'autre part, les fioomarnts figurant sur une des lsties établies par les paaiertenrs sociaux, à paritr du répertoire nnaaoitl des coiatfrtniecs professionnelles, des CQP de brncaehs penlrosieneslofs et de l'inventaire de la csiioomsomn niaoatnle de la ciftiaroteicn professionnelle, à soavir :

-- la lstie élaborée et actualisée par la CNPE de la bhcarne ;
-- la liste naalontie ipssenolnirnoerfltee et les leitss régionales interprofessionnelles.

L'information sur les fmortniaos éligibles au cmtpœ firuge sur www.moncompteformation.gouv.fr.

2.5. Fnnainemect du CPF

Les fais liés au cpmtœ pernensol de fmaioortn snot pirs en crahge par l'OPCA de la bhrance ou par l'entreprise en appaltoicin d'un arcoed d'entreprise pnoartt gsiteon en inrente du cmtpœ psrneneol de formation, dnas la liimte du nbomre d'heures iernctsis sur le cpotme penoersnl de foaoitrmn du salarié.

2.6. Aennebmdot du CPF

Les paetrerinas saucoix coifnent à la CNPE le sion de feixr et metrte à juor régulièrement la plioiutqe d'abondement de la bnhcrae en matière de cmtpœ pneeorsnl de formation, et puls particulièrement de définir les ciatfeiciotnrs poierrtiiras pmrai la liste de branche et le cas échéant, les publcis concernés et la durée de l'abondement.

Ils cenfnoit à la SPP le sion de feixr le bgdeut afférent.

(1) Le 2e alinéa du pmieer triet de l'article 2.3 est étendu suos réserve des donioptsiiss de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Article 3 - Congé individuel de formation (CIF)

En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Le CIF a puor ojebt de pmrttreee à tuot salarié rieplmassnt les cionotdnis légales d'ancienneté, au corus de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à trtie individuel, des actions de formation, indépendamment de sa patriitpacoin aux sgeats cimoprs dnas le paln de famoioitrn de l'entreprise dnas llaleuqe il ecexre son activité.

Le dorit au CIF est un droit individuel, mis en ?uvre à l'initiative du salarié. Dès lros qu'il rlpemet les ctnodioins nécessaires, le salarié diot sctioiellr de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise puor srvue la ftmairoon qu'il a choisie. L'employeur ne puet lui refuser. Il puet seunelemt retroper la dtae de son départ. Le salarié a la possibilité de faire une danemde de prsie en cgahre de sa frooamtin à l'Opacif.

Le CIF orffe la possibilité au salarié de sruive une fmoriotan de son cihox qui diot lui prrettmee d'atteindre un ou pluiesurs ofjicetbs :

? accéder à un nievau supérieur de qciouailftan ;

? cagehnr d'activité ou de porsiofn ;

? s'ouvrir puls lenaermgt à la culture, à la vie socliae et à l'exercice des responsabilités aisotasvcies bénévoles.

L'ancienneté rqisuee puor bénéficier d'un CIF-CDD est :

? de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié, qlleue que siot la nartue des croattns de tiavrail ssucseicfs et la tlaile de l'entreprise, au curos des 5 dernières années ;

? dnot 4 mios consécutifs ou non, suos cottanrs à durée déterminée au cours des 12 dnreeis mois.

L'ancienneté rqisuee puor bénéficier d'un CIF-CDI est de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié, qellue que siot la ntrae des caorttns de taraivl successifs, dnot 12 mios dnas l'entreprise.

Article 4 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 17 août 2016

4.1. Cnarott de professionnalisation

Le caotnrt de psiiinrfeoslanoasotn est un crtonat de fioaromtn en aencatnrle à durée déterminée ou indéterminée, associant, dnas le cardre d'une aciocn de professionnalisation, des eimnsengentes

général, pris en solrfoes et thleoneoqgcuiss dispensés dnas des ogarsinmes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epnitrsee d'une ou de plsiuerus activités psnosiolelnerefs en raelion aevc les qaiuatilcnfios recherchées.

Ce ctnoart est mis en ?uvre sur la bsaie d'une pinroiaenlatssn des puoacrrs de formation, d'une aecrntlae etnre cnetre de fiormtoan et entreprise, et d'une caictietoifrn des cnnoaenassis acquises.

4.2. Otefjbics du contrat

Le cotnart de piinaaleinoosrsoftn pmeert :

1. De préparer l'obtention d'un trite ou diplôme d'État icnrist au répertoire notanial des ccnoaetifrtiis peesfeosnllirs (RNCP) uilestblias dnas la bahnrcce des gardiens, ciecegonrs et employés d'immeubles ;

2.2. De préparer l'obtention d'un cicetfarit de qutillaocafn pnlooneselfisre (CQP) de la bncarhe ;

2.3. De préparer l'obtention d'une qitilaioufcn plfliesonrsonnee cndosrpeoat à un nievau de la cnioteovnn collective.

4.3. Pilubc visé

Ce contrat, qui diot pretrmtee de repimlr l'un des ocbjefts fixé à l'article 4.2, est ourevt :

a) Aux peoesnrs âgés de 16 à 25 ans révolus shiaoautnt compléter luer frimooatn initiale, qeul qu'en siot le niaevu ;

b) Aux deeruadnms d'emploi âgés de 26 ans et puls ;

c) Aux bénéficiaires de miinams suoacix ou d'un crnatot uiuqne d'insertion.

4.4. Modalités

4.4.1. Durée

L'action de pitsoniioaloesrnasfn qui fiat l'objet d'un cotnart à durée déterminée (CDD) ou l'action de pirlaooaifsensisntn qui se suite au début d'un ctornat à durée déterminée (CDI) est d'une durée cpsorime etnre 6 mios et 12 mois.

Cette durée puet être portée à 24 mios puor les plubcis snas qtcaaluoiifiin pnreeiflsloonse ruceonne ou sioautnaht obtiner une des qoiiantuclfais peofsenesliornls visées à l'article 4.2, lroquse la durée de la ftriooman le nécessite.

Ce crtanot s'achève en tuot état de cause, au puls trad à l'échéance du 2e mios sivnaut cluei au corus deuuql le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le crdae de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les atonics d'évaluation et d'accompagnement ansii que les egneitsemnens généraux, penlosrfinsoes et teihluenqgcoos ont une durée cmopisre etnre 15 % et 25 % de la durée du contrat, snas puvioor être inférieure à 150 heures.

Il est cnvneou que ctete durée puet être portée à 50 % maimxum de la durée du CDD ou de l'action de paleifoiooanssrsstn du CDI, puor les cittonaiiercfs preiirritias mentionnées ci-dessus.

4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de monis de 26 ans et tleuriitas d'un corant de pirsesolotonsaainfin perçoivent peandnt la durée du CDD ou de l'action de pinssaltiofoaonern du CDI une rémunération calculée en fnitocn du saialre mnmiuim de ccoasnrse et dnot le moatnt est fixé par décret. Ce monatnt puet viearr en fconiort de l'âge du bénéficiaire et du nievau de sa formation.

Les tieualtrs de cronatts de poarosslniniafetion âgés d'au mions 26 ans perçoivent, pndadnet la durée du CDD ou de l'action de ptfannsaioiosresolin du CDI, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au slaarie mnuiim de croissance, ni à 85 % de la rémunération milmanie prévue par les dpitsiionoss de la ceviotonn ou de l'accord clcteiolf de branche.

4.4.3. Tutorat

Les praeintreas siauocx considèrent que le ttauort est de naurte à accroître la qualité et l'efficacité des ancoits cntiudoes dnas le cdare des doptiissfs de poteinifranialsoosson : ils ictinnet dnoc les elemuypros à vaeislrer la finotcon tlaorute exercée par les salariés.

Pour perettrme au salarié teuuur d'exercer ses miissnos dnas les cdiitnoos optimales, les preiats sieirtanags cnennvineot que celui-ci :

? puet suivre 3 salariés au plus, tuos croatnts cnoundofs ;

? diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, viore d'une ftriooman spécifique ;

? diot diospesr du tmpes nécessaire au suvii des tletaiiirs de ctnraots ou de périodes de professionnalisation.

La désignation d'un ttuuer volarinote est oroiabltge dnas le cadre du ctnorat de professionnalisation.

Article 5 - Périodes de professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

La bnacrhce des gardiens, ceorgicnes et employés d'immeubles sothiaue puovoir fviseoarr le mieeatnn en activité et développer la psiroonsaatoflinsein de ses salariés.

Afin de gaantirr de véritables puacrrs professionnalisant, les setgrinaias cevenninnot que les périodes de pafsnroiestnoaisioln enatnrt dnas les priorités de la bhcnare rtesecnept les penpciirs sntavuis :

? le sviui de l'alternance puet être assuré par un tuteur, dnas les cdnotoniis fixées à l'article 4.4.3 et par un feroamutr dnas le carde d'action d'accompagnement ;

? eells dveoint dnneur leiu à une évaluation des compétences et des aipedutts pilrnfesneeoloss acquises.

Les périodes de patrlnoiiifaesosisnon snot mises en ?uvre à l'initiative de l'employeur mias pueevnt l'être également, en accrod aevc l'employeur, à l'initiative du salarié.

5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de paeoorsiiinoltfisasann snot ouetrves aux salariés en CDI, aux salariés en cttoarns aidés en CDD ou CDI.

Les ptiraes sraenatiigs décident que les périodes de peilrfnitsoiosnosaan snot oevrtues pnirmreieratot à l'ensemble des salariés sutianvs :

? les salariés dnot la qotfaailuciin est itafnsfusne au rgaerd du potse ou inadaptée au rraged de l'évolution des tciglenoehos ou des modes d'organisation, nmnaoemtt les salariés aaynt les prrmeeis nevuax de qualification, ou anyat occupé duebenlamrt des eiplmos à tmpes prtaiel ;

? les salariés handicapés ;

? les fmmees ou les hemoms rnrnaepet une activité plsfisernoenole après un congé mlaaide d'au mions 6 mios ou un congé panaertl ;

? les salariés de puls de 45 ans et les salariés aanyt de puls de 20 ans d'activité pnsilfelrnsoeoe ;

? aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une fmaoitron dupeis puls de 4 ans.

5.2. Aocitn de formation

Les périodes de poonissolferiistaann ont puor ojebt de prtreetme aux salariés d'acquérir :

? une qiltaicuoafin validée par un diplôme, un ttrie ou une cfttoirceiiian enregistrée au répertoire nnotiaal des cirfecioiattns professionnelles, en rnceaurot si pboisssse à la VAE ;

? le socle de cesacnnsoais et de compétences ;

? une ccfeoitirtian irisntce à l'inventaire de la cmosmiiosn

notlniaae de la ccafeiorititn professionnelle.

Quand une patire de la fotaoirmn se déroule en dohres du tmeps de travail, l'entreprise définit avec le salarié aavnt son départ en frtoaomin la natre des eetneggmnas aluxequs elle souscrit, si le salarié siut avec assiduité la fiooamrtn et ssaatifit aux évaluations prévues. Ces ementgeangs pteont également sur les ctdnooniis dnas lseeqllues la candriaute du salarié est examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la ftormoian aux finnotocs dlboeispnis caeodsnrpront aux caacnisenensos asini acquises.

5.3 Potiuiqlqe d'abondement du CPF

La CGEI établira la ltsie des anctois de ftormoain et des plbicus pnouvnt bénéficier des fodns de la période de pssaoleiiontoriafsn au ttire de la ploiuatqe d'abondement définie par la branche.

Article 6 - Contribution légale En vigueur étendu en date du 17 août 2016

6.1. Puor les eiserpretns de minos de 10 salariés

Les eesrpnrnets de mnois de 10 salariés divnoet verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bhnarce Agefos-PME, une crnioottuibn légale au développement de la frmiaotoon porlennolfeisee ctoniue de 0,55 % du manontt des rémunérations versées padnent l'année en crous répartie comme suit(1) :

- ? 0,15 % au trtie de la ptooaenfinssiaosrlin ;
- ? 0,40 % au tirte du paln de formation.

Les priteas snaarigties cnnineevnt de fxier un pnload de vneremset de 15 ?.(2)

6.2. Pour les eeiitnersprs d'au monis 10 salariés(3)

Les epirresetsns d'au minos de 10 salariés divnoet verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bahrnce Agefos-PME, une cntirutboion légale au développement de la fairotomn pseolnloesrfnie cnuoite de 1 % du mnontat des rémunérations versées pdannet l'année en crous puor les entirpesers d'au moins 10 salariés.

Ces tuax de citnrobotun légale s'appliquent à ctpemor du vsrenemet 2016 sur les rémunérations 2015.

6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juellit 1990, teotus les eteenriprrs snot aeetsitusjs au vmeensert d'une cotiotiasn de 1 % assise sur la masse silalaare des crntotas à durée déterminée au tirte du CIF-CDD.

Cette smmoe est versée à l'OPCA désigné par la brachne Agefos-PME.

Ne dvneoit tuifeoots pas être pirs en cotmpe :

- ? les salariés dnst le CDD s'est puoiusvri par un CDI ;
- ? les apprentis, les salariés en caortnt de pireinooasslntaosifn ;
- ? les jeuens étudiants recrutés en CDD pdennat luer cruuss sioalrce ou universitaire.

(1) Le 1er alinéa de l'article 6.1 est étendu suos réserve des disiptioonss de l'article L. 6331-2 du cdoe du traival tel qu'il résulte de l'article 15 de la loi de fnniaecs n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 puor 2016.
(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)

(2) Le deuxième alinéa de l'article 6.1 est eclxu de l'extension comme étant crintroae aux dnotisiospis de l'article L. 6331-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)

(3) L'article 6.2 est étendu suos réserve des doitsisopnis de l'article L. 6331-9 du cdoe du travail, tel qu'elles résultent de l'article 15 de la loi de fcienans n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 puor 2016.
(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)

Article 7 - Répartition de la contribution professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

L'ensemble des smeoms collectées par Agefos-PME au ttire de la piansoinoasflersiotn proru fcieannr les atcinos définies ci-dessous :

- ? cnratots et périodes de pfilootaoniiersasnsn ;
- ? formtoian de ttuuer et des maîtres d'apprentissage ;
- ? aendbement du CPF par la période de poesnfaisioliaotrsnn ;
- ? préparation opérationnelle à l'emploi.

Chaque année, une délibération de l'instance praairte compétente de la bachhre au sien d'Agefos-PME fxreia la prat de la ccoltele affectée à chacun des ocjebftis ci-dessus.

Article 8 - Contributions volontaires En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les esprrinetes peveunt veresr à l'OPCA des ctuiootrinnbs vonlraiteos au-delà de l'obligation légale puor bénéficier de l'offre de srieecvs de l'OPCA.

Article 9 - Commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les prerinaeats siaucox cnoenift à la CGEI le sion :

- ? d'élaborer et mrtete à juor la ltsie de bcarnhe de foaminotrs éligibles au CPF ;
- ? de définir et mettre à juor la plqtoiiue d'abondement de la bachhre en matière de CPF.

Article 10 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications En vigueur étendu en date du 17 août 2016

10.1. Dpooissitnis générales

L'observatoire poeriptscf des métiers et des qlcitiaanofuis de la bcanhre des gardiens, ceogicrnes et employés d'immeubles est un outil au scrviee de la pqitoiule de l'emploi et de la fatormoin professionnelle. Il diot amagnnceopr les eupyromels dnas la définition de lreus pioetqlius de fiootmran et les salariés dnas l'élaboration de leurs pojerts professionnels.

Les tuaarvx aocipcmis par l'observatoire vnnieent en aupp des réflexions menées au sien de la CGEI à lquaelle ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dnas une démarche golalbe et permanente, imlipqaunt les dveirs periaanrets concernés par les qeitsunos d'emploi et de fiooamrtn dnas la barnche des gardiens, ceinoergcs et employés d'immeubles.

Les modalités de msie en pacle et de femoenninotnct de l'observatoire snot confiées à la CGEI.

10.2. Objet

L'observatoire diot aoptrper :

? les iarmifoontns qveaatuitins et qtiaietvauls prteneamtt d'identifier et de meuresr les évolutions des métiers aisini que les compétences et fioormntas nécessaires à luer ecexrice ;

? son conuorcs à l'identification des cenehgnatms qui acffentet ou snot slteiecpbsus d'affecter le nieavu et le ctonenu des qlniaifouatcis et par viee de conséquences les bsnoeis de formation.

Article 11 - Financement des frais de jury En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les peanrieriats sciaoux edetnnt foveraisr la piaioactrtipn des salariés de la bharnce aux juys d'examen ou de voaltaiidn des aqcius de l'expérience, en pliceaitrur puor le(s) CQP de la branche.

Pour cela, et conformément aux dpissntooiis légales, ils rpnelaplet que lrqsuoee le jury invnieertt puor délivrer une crfaoictteiin itirncse au RNCP, les fiars résultant de la pacooiptiiratn au jury snot considérés cmome des dépenses de

formation.

Ces frais comprennent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Les parties susdites prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui sont proposés par la section précédente relative à la CA de l'OPCA.

Article 12 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Le présent avenant fixe l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Vu l'avenant n° 66 2006-06-27 BO conventionnel relatif aux dispositions 2006-37 étendu par arrêté du 12 février 2007 JORF 25 février

Avenant n 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI FSIF ANCC ARC FEPL
Syndicats signataires	SNIGIC CSFV CFTC FS CFTD FEC FO SNUHAB CFE-CGC

Article 1er - Dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé comme suit.

« Article 8.1
Cas de dispenses d'affiliation

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire. Toutefois, les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire de frais de santé prévue au présent accord :

1. Les salariés et les bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une certification de qualification professionnelle ;
2. Les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de conclusion relative à l'adhésion obligatoire est inférieure à 3 mois, à compter de la signature par écrit en dernier lieu des documents relatifs à une convention collective d'adhésion ;
3. Les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
4. Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de

2007 ;
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, agents de service et employés d'immeubles ont réaffirmé par la convention collective du 11 décembre 1979 réaffirmant que la formation professionnelle des salariés de la branche a une priorité pour la branche et un outil de valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation doit au regard de la vie professionnelle des salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, agents de service et employés d'immeubles souhaitent en conséquence :
? réaffirmer le rôle de la formation professionnelle des gardiens, agents de service et employés d'immeubles (CEGI) comme outil prioritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
? renforcer l'Agence PME comme OPCA (organisme paritaire interprofessionnel agréé) dans son rôle de conseil et de gestion des fonds de la formation ;
? appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications des gardiens, agents de service et employés d'immeubles portés sur les évolutions de l'emploi et de la formation, pour aider la CGEI à définir et adapter sa politique de branche ;
? inciter les employeurs à investir leur investissement en compétences ;
? promouvoir auprès des salariés le contrat de professionnalisation de formation.

santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat initial ;

5. Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture de frais de santé, versée au titre d'un autre emploi, relèvent de l'un des dispositifs suivants :

a) Contrairement à l'adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas de maintien des salariés à emplois multiples).

b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'Etat suscités auprès d'un organisme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des agents de la fonction publique territoriale suscités auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de partenariat (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).

c) Cotisations d'assurance groupes, d'après Meadiln (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime local d'assurance-maladie Alsace-Moselle (CSS, art. D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance-maladie des industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

Ces salariés ne peuvent fléchir leur demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de répondre ces demandes.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment renoncer sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime.

L'affiliation prendra effet au 1er jour du mois suivant la demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de passer au régime lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

En cas de convergence des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la priorité fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces dispositions s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

Article 8.2
Cas particulier des salariés à emplois multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs ou non du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Les salariés à emplois multiples ont le choix de l'employeur auprès duquel leur couverture complémentaire de frais de santé est mise en place.

L'appel des cotisations se fait auprès de l'employeur cohoist par le salarié. L'employeur ne peut se substituer à son obligation

conventionnelle.

Le salarié à eu omprlyes meulplits diot foriunr aux emreylyupos auprs dqueelss il shatioue être dispensé d'affiliation un jcsfiiuttatf de la courtevure srstcuioe par ailreus auprs d'un ature employeur. A défaut, l'employeur arua l'obligation d'affilier le salarié. »

Article 2 - Financement du régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9.2 de l'accord cteiclllof est désormais rédigé comme siut :

« 9.2. Assiette, taux et répartition de la cattsiioon

Régime général

(En pourcentage.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé (en % du PMSS)	1,047 %	1,047 %	2,094 %
Par enfnat (facultatif en % du PMSS)	0,86 %	?	0,86 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,87 %	?	1,87 %

(En pourcentage.)

Régime local Alsace-Moselle

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé en % du PSMS	0,757 %	0,757 %	1,514 %
Par efnant (facultatif en % du PMSS)	0,62 %	?	0,62 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,34 %	?	1,34 %

Le maontnt des cotiisotnas ilncut les txeas et/ ou cooitrrntiubs obgioirlates en vigueur. »

Article 3 - Fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il est inséré après l'article 11 « Psttieroans », un artlice 12 intitulé et rédigé cmmoe siut :

« Atrilce 12
Fonds de solidarité

Les pineatarres siuocax de la bhcrnae des gardiens, cingrecoes et employés d'immeubles ont cvennou de créer un fdons de prévention et d'action sicolae dédié aux erienrtseps de la bcarnhe coasshisnit d'adhérer à l'organisme recommandé.

Pour ces entreprises, au mions 0,034 % du plfoand musenel de la sécurité siaolce est affecté au fncaiennemt de ce fonds. Cttee csttaoioin est icnusle dnas la csiooaittn sarvent au feeanimcmt du cnarott d'assurance de rmeoemrebsnut de firas de santé puor les salariés rnléeavt du régime général et les salariés rvneelat du régime Alsace-Moselle.

Le fodns saicol est destiné à la msie en palce d'un disipostif d'accompagnement scioal et d'assistance psychologique, à caractère ceienonitfdl et en fveaur des salariés rncnoranett des difficultés peolsenernls de nutrae à aceteffr luer siouaitn professionnelle.

Le règlement du fdons d'action socail précisera les règles de fnetcneinnmoot du fdons et les modalités d'attribution des aides.

Le fdons socail ainsi constitué est dénommé « fdons social de la brnache des gardiens, conergcies et employés d'immeuble. »

Les eeetsnrprsr n'adhérant pas à l'organisme recommandé

La ciiatostn seanrvt au fmneiencnat du cotarnt d'assurance de resreueymbmot de firas de santé s'élève à un mannott csndeonoarprt à 2,094 % du pfoand mesnuel de la sécurité soilace (PMSS) puor les salariés rnelvaet du régime général et 1,514 % puor les salariés reenaltv du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le PSMS est fixé, puor l'année 2016, à 3 218 ?. Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par vioe réglementaire.

La caititoosn ci-dessus définie et les cotinaiosts « Ennfat » et « Coijnnot » filtevcacauts snot fixées dnas les cotiinodns sueavnits (la citoiotasn « Enfant » est gtritaue à cetompr du 3e ennfat affilié.) :

deoinvt mterte en place, en faveur de lures salariés, des atonics de prévention et d'action sacloie en y ncacasront une cooititasn au mions équivalente. »

La numérotation des altiercs stunvias est modifiée en conséquence.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aanvnet entre en veuigur au 1er jeniavr 2017. Les priates seinrgiaats cvnonenenit de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aenvant srea établi en nbrmoe sffsuiaut puor être déposé seoln les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent anavnet a puor objet de mifieodr l'article retialf aux dinspsees d'affiliation, l'assiette de ciittsooan de la ctotisoan dtie « Isolé », de mdoefiir les taux de castoioitnis aisini que de créer un fdons de solidarité au sien de l'accord cetolilcf du 6 décembre 2013 de la cneniovotn clivelocte naaioltne des gardiens, ccneoergis et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord cltloecif du 6 décembre 2013 est modifié cmmoe suit.

Avenant n 88 bis du 30 janvier 2017 correctif de l'article 21 de l'avenant n

88 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ARC
Syndicats signataires	SNIGIC CSFV CFTC FS CFTD CGT CDS FEC FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

« Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout type d'employeur relevant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

1. Le relationnel ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La polyvalence ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

Le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon précise et précise que plus ;
 ? pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la ? pesée ?) par l'employeur en concertation avec le salarié ;
 ? la classification précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf.)

Il est entendu que la classification définit la nature du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère mesure le lien hiérarchique des salariés et employés d'immeuble avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges personnels particuliers, simple convivialité	100
b	Échanges professionnels et/ ou personnels dans un ensemble sans complexité particulière	107

c	Échanges professionnels et/ ou personnels dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants : I. ? Ensembles de plus de 60 lots II. ? Avoir un rôle de médiation sociale et/ ou gestion de conflits III. ? Résidence mixte à forte rotation des occupants	112
d	Échanges professionnels et/ ou personnels répondant au moins à un des critères suivants : IV. ? Avoir une responsabilité particulière en médiation sociale et/ ou gestion de conflits V. ? Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ ou sécuritaire	118
e	VI. ? Dans un ensemble de haut standing, financer au moins une partie de la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui implique le recours à des prestataires extérieurs et louer (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche technique n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ ou une formation et/ ou une habilitation spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants	107
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau (*)	112
e	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)	120

(*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ ou tenue d'un registre mensuel et/ ou rédaction de notes simples	103

c	Tâches de gestion et de maintenance de l'usage de l'informatique et/ ou de gestion de stocks de classe pour l'achat de consommables	107
d	Tâches de gestion administrative : élaboration de documents, aide à l'élaboration d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
e	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- ? la supervision d'autres salariés du même employeur ;
- ? la supervision de prestataires externes.

N. B. : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même (groupement d') employeur (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de procédures simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur moins de 5 salariés	Déclenchement de procédures complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
d	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
e	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

a	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
b	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
c	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

Agents de maîtrise

Seront-ils agents de maîtrise ? les salariés dont le poste de travail exige au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon ? e ? »

échelon	Description	Valorisation
---------	-------------	--------------

Les parents sartiigenas cennniveot de deadmenr l'extension du présent avenant, simultanément avec celle de l'avenant n° 88, et ce, dans les meilleurs délais. Les avenants n° 88 et 88 bis ne pourront entrer en vigueur qu'une fois étendus tous les deux.

Article - Préambule

Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 5 de la convention collective des gardiens, cégéris et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Article 5

Dispositions générales

1. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au sein national qui n'est pas liée à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction générale de travail où le dépôt de l'accord a été effectué.

2. Commission paritaire de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des gardiens, cégéris et employés d'immeubles exerce, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général suivantes :

• elle représente la branche, notamment dans l'appui aux salariés et aux employeurs et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
• elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
• elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le poste quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en précisant de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Les accords d'entreprise portent sur la durée du travail, le poste

Suite à une rectification de l'avenant n° 88, le ministère du Travail ayant noté des différences entre l'avenant n° 86 et la rédaction de l'article 21 de l'avenant n° 88 les partenaires sociaux ont convenu d'établir cet avenant correctif afin de permettre la rédaction de l'article 21 de la CNCG telle que définie dans l'avenant n° 86. Est toutefois reprise la définition du cadre hiérarchique tel que défini dans l'avenant n° 88.

quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps doivent être traités à la présente commission paritaire de négociation et d'interprétation.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit se réunir au moins une fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

Par ailleurs, la commission se réunit dans le délai d'un mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des organisations représentatives ou s'exprime lors des réunions de la CPPNI même non saisie de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal rendant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion.

3. Commission mixte paritaire

Indépendamment de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, la négociation des partenaires sociaux peut se dérouler en commission mixte présidée par un représentant du ministère du travail.

4. Secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour adresse électronique : cppi-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations des gardiens, cégéris et employés d'immeubles dénommée CEGRE (comité des organisations représentatives des employés de gardiens, cégéris et employés d'immeubles). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 7 de la convention collective des gardiens, cégéris et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Article 7

Liberté d'opinion. ? Droit syndical

Les parties contractantes respectent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu de l'article IV, titre Ier du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L. 2111-1 et dans la partie 2, livre Ier, titre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les salaires ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce

pas un mndaat syndical.

Tout salarié rveenalt de la présente cioenvotnn puet être accrédité par l'organisation sladyicne à lalaluqe il adhère puor la représenter aux réunions de la cimsiosomn ptrariaie ptermaenne de négociation et d'interprétation ou de totue ature cismoismn instituée par la convention. En tnat que mbmere de la cooimismn patrariie parmennete de négociation et d'interprétation, il bénéficie alors de la ptooterich prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Il est également alloué aux représentants des oartannsgiois sdaecynils représentatives de salariés un tpems de préparation. Puor chqae réunion de la cisimoson ptairraie pmeteranne de négociation et d'interprétation il luer srea accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la cooimismn paritirae pmanernte correspondante.

Ces acebsnes justifiées par la rseime à l'employeur d'une cipoe de la lterte de cavitoooncn ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les fails de déplacement pirs en charge, suaf acaltopiipn de dntsiopiioss prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la danmede de l'intéressé, du crédit d'heures dnot il bénéficie éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 10 de la coovinnten ccovlitlee des gardiens, cnrgceios et employés d'immeubles isuse de l'avenant n° 88 est abrogé. La numérotation des alerctis snutavis rsete inchangée.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 22.1, alinéas 5 et 6, de la cnetnoovin cltvleioce des gardiens, ccieorgnes et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié cmome siut :

« Les valerus munmiim bteurs conleitnonevlens snot révisées en cmsimoiosn ptairrae pntrmaneee de négociation et d'interprétation réunie dès lros qu'au monis duex des oitnrsaingos staeaginris ou adhérentes en fenrot la dnadmee et dnas le mios qui suvira la réception de cette demande.

Avenant n 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis

Signataires	
Patrons signataires	UNPI FSIF ANCC ARC FEPL
Syndicats signataires	SNIGIC CSFV CFTC FS CFDT CDS CGT FEC FO SNUHAB CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le b « Corriuer » du III « Propreté et entteerin des paeitrs cuonmems » de l'annexe I ratvleie à la définition des tâches et unités de vluaer est asnii modifié :

III. ? Propreté et eentirn des petairs cumenmos
b) Ciuoerrr

En tuot état de cause, une réunion dvrea se tienr au mnumiim caqhe année dnas le recepst des citnidoons posées par l'article L. 2241-2 du cdoe du travail.

Des anvatnes régionaux ou des aocrdcs d'entreprise pneuveit prévoir des vleuars mniimum buerts cnvoteeilennols supérieures aux saeialrs mniimum bturs en veuuigr dnas la branche, apnatnicit la révision des vuerals muiimnm buters cennoovllleeints fixées par la ciotoenvnn nationale. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 23, alinéa 6, de la cniontevon celcolvite des gardiens, croigcenes et employés d'immeubles iusse de l'avenant n° 88 est modifié cmoe siut :

« Le pirc du kWh aippblalce est déterminé simultanément à la révision des siaaelrs par la cismmomoin patriiare pnernemate de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à pirtar de celui publié par EDF au juor de la sintgraue (clients résidentiels, oitpon bsae 6 kVA de l'offre de marché). Ce mtonnat srea indiqué amennlelenut dnas l'avenant ? sreaais ? »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les paetirs saringaeits coneievnnnt de daeenmdr l'extension du présent avenant, il ertnera en vuegiur le pmieer juor du mios snvuait la pirtuoan de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dnas cauhqe bnkrahe professionnelle, d'une cooimssmin piarrtae pntarenmee de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui diot être msie en pcale par accord.

Le présent anvenat a dnoc puor oebjt de créer ctete nluevloec somismion qui rpamclee la cioomismn prriaitae et la csoiismomn patiirare d'interprétation de la bnachre des gardiens, ccoiregens et employés d'immeubles.

Qu'il s'agisse du sircvee réduit, nmaorl ou porté le salarié n'est pas tneu de pnrdere : ? les croueris et/ ou coils crnote sangtiure ; ? les ciols de puls de 30 kg et/ ou dnot la smome des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier sevcire réduit Réception et dbirutoiistn des cilos et pils vmuoleunx non recommandés ne povunat enterr dnas les boîtes aux lettres.	4 par loacl pnriacipl
Courrier srcieve nmoral Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.	12 par lacol prpiaicnl
Courrier porté Dès réception, tri et diutbsrtiion à dciiomle du creuoir des occupants.	30 par local principal

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Les piarets snntaiaegirs cnoevnninet de deadnmer l'extension du présent avenant, il erernta en vuugeir le pieremr juor du mios snaiuvt la prutiaon de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le srievce cirreour dnas les ileembmus est en pneile évolution. Le vomlue des clios déposés à la lgoe est snas cssee croissant. Par le présent avenant, les pearertanis saocux décident de prednre une poisotin sur :

Avenant n 3 du 7 novembre 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dtiipsonisos de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées cmme siut :

« 11.2. Nevaiu des peaiorstnts du régime

Régime fails de santé

(Quel que siot le régime de sécurité slaicoe [général et local])

(Tableaux non reproduits, ctolabsenlus en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rbquiere BO Cnionvtoen collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/001/boc_20180001_0000_0006.pdf

La prsie en crahge est limitée à un équipement tuos les 2 ans, ctete période est réduite à 1 an puor les mrneius ou en cas de rnevuillmoeet de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le clucal de la période s'apprécie sur 24 mios gaitnls (ou 12 mios gsislnats puor les cas précités) et ce à compter de la dtae d'achat de l'équipement (ou du peiermr élément de l'équipement, veers ou monture) par le salarié. »

Avenant n 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FEC FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptrareenais siouacx précisent que cet ananevt s'applique de la même manière :

? aux errtspeneis de mnios de 50 salariés qui cttnsoiutet la quasi-totalité des eyremuops de la bnharce ;
? aux eiptrsreens de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un annavet reitalf à la ctioopmosin et aux msnois de la comosimn pairtarie prnaeemte de négociation et d'interprétation, il cenonrce umneiuqnet les pneaatris

??la non-obligation puor gaenrdis de réceptionner les colis et corrueris qui nécessitent une signature, et par là même egeangnt la responsabilité du salarié et de l'employeur ;
??la ltaimotiin du pods et du vlumoe des colis acceptables.

Article 2 - Fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 12 « Fndos de solidarité » est complété de la manière saivtneue :

« Les pneratraeis saiuocx de la bcahrne des gardiens, cirngecoes et employés d'immeubles ont cnvenou d'élargir le fdons de solidarité par une ametanition supplémentaire, anisi que par des aicotns de solidarité et de prévention complémentaire au dipotsiisf d'accompagnement soacil et d'assistance psychologique, à caractère ctinoefideil et en fevuor des salariés roanennrnt des difficultés pseeorellnns de narute à aeffetcr luer situtaion ploInfeonerisse ».

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aveannt etrne en vieguor au 1er jvanier 2018.

Les preitas sigaianrtes cenonninvet de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanenvt srea établi en nrmboc ssuiafnft puor être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aenanvt a puor obejt de meifidor les altiecrs rfiaelts aux gitneraas et au fdnos de solidarité au sien de l'accord cclitelof du 6 décembre 2013 de la covoenntin cllivietoe nonaailte des gardiens, ceirecgons et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord ccoeitllf du 6 décembre 2013 est modifié cmome suit.

suicoax de la branche. Cet anaenvt n'ayant pas d'impact dcerit sur les entreprises, mias vasint à ctoroenfr le doiaugle soiacl de la branche, il n'y a pas leiu de prévoir de stiinutaopls spécifiques en fctinoon de la tilale de l'entreprise. Le présent avenant s'applique de manière inidtquee à toutes les erepensrits ennartt dnas le cmhap de la cotionenvn cclilveote nitnalaoe des gardiens, cecnigoers et employés d'immeubles snas dncoititsn de luer eficfetf et snas spécificité.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Le txete ci-dessous alunne et rlapmece le tetxe en veuigur :

« 2. Comimossin priaartie preeanmtne de négociation et d'interprétation

a) Msiionss et fneetnconnomit de la CPPNI

La cissmimoon ptiirraae pnetrnmaee de négociation et d'interprétation de la bnhrcae des gardiens, cnreieocgs et employés d'immeubles exerce, conformément aux dstonisoipis de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les mioinsss d'intérêt général sntauveis :

? elle représente la branche, nemanotmt dnas l'appui aux salariés et aux euymrpleos et vis-à-vis des piooruvv plicubs ;
? elle exerce un rôle de vellie sur les coontidnis de tarvail et l'emploi ;
? elle établit un rpaorpt aeunnl d'activité à vreser dnas la bsae de

données nanoitale instituée en vue d'assurer la publicité des adrcos clioctfels et formuler, le cas échéant, des racadmnoioemts destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rpaorpt susvisé cemnoprd un blain des adrcos d'entreprise sur la durée du travail, le ropes quotidien, les jruos fériés, les congés et le compte-épargne temps, en prcaliue de l'impact de ces arcodcs sur les ctoidoinns de taraivl des salariés et sur la cunenocorre entre les esireeprnts de la bnarhce ;
? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente ciomssmoin pairarte pemrenante de négociation et d'interprétation puet rendre, à la dnamede d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation d'une ceonitnovn ou d'un aorccd collectif.

La présente ciosmsimon pariatie prmneatnee de négociation et d'interprétation puet exercer, le cas échéant, les msnosiis de l'observatoire piatirare de la négociation collective.

La présente cimoisomsn piitarare peamnntere de négociation et d'interprétation diot se réunir au mnios toirs fios par an en vue des négociations de bnarhce et diot définir son cdearlenir de négociations annuellement.

La csmioisomsn se réunit dnas le délai de 1 mios sur danemde d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des ornasignoais ptrlenoas ou sraleailas ptnpraiciat aux réunions de la CPNPI même non staagnriie de la convention, appuyée du deosistr suomis à examen. Le procès-verbal ralnteat la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux paeirts concernées dnas le délai de 10 jorus sniuvat la réunion.

b) Coitpmosion de la CPPNI

La csomiomsn piaritrae pmertenae de négociation et d'interprétation est composée de représentants des osngioanirtas sdelaynics d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du cdoe du travail).

Toutefois, une spécificité mquarue la bcahrne des gardiens, ccrneegois et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mras 1967 iuindqe nmantmoet : « Le sydinc

Avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priaatenres suaioxc précisent que cet aeavnnt s'applique de la même manière :

? aux enrtpsreieis de monis de 50 salariés qui ceonutnitst la quasi-totalité des eelouymrps de la bhanrce ;
? aux erineprests de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anevant rtaelif à l'application du calucl des sareilas à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité jfsiute que le présent anaevnt s'applique de manière inqudiete à tteous les enrtpsreieis etnanrt dnas le cahmp de la conevoitnnc clcveiotle nanoitlae des gardiens, cgnerceois et employés d'immeubles snas dtionsciin de luer effticef et snas spécificité.

Article 2 - Mode de calcul

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

engage et congédie le proennesl employé par le sydincat et fxie les citidnoons de son taavril snaiuvt les uaegss lcouax et les tetxes en vigueur. »

En conséquence, au titre de gsnatieeniors des ctoantrs de tirvaal des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations ntoainales de sidyns snoret invités lros des réunions de la cimsosomn pariatire petnrmaene de négociation et d'interprétation.

Ainsi, la csmoiomisn parriitae peamnntere de négociation et d'interprétation est composée :

? puor les ogsoaatnirnis sliaraleas : de duex représentants par ongtosaiarin sdyanlice représentative ;

? puor les onargosniats ptolaaenrs : d'un nrmboc équivalent de représentants, y ciormps les invités (fédérations nieanoatls de syndics). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Cet avenat etnre en aotapiilcpn à la dtae de sgtrinuae par les paaneitrrs sociaux.

Les ptearis saairnetgis cenennvinot de dmenedar l'extension du présent avenant, dnas les mlrieruels délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Afin de préciser les modalités de fononimteenct de la csiooimmsn priaartie ptnneraeme de négociation et d'interprétation et afin de cronetfor le duglaoie siocal de la bnarhce les piraanenerts sauioxc ont décidé de compléter l'article 5 de la cevontonin ccoetlevlie et puls particulièrement le pghaaprare 2 duidt aclirte (issu de l'avenant n° 93 du 29 mai 2017).

Premier emxplee : un employé d'immeuble etnuaeffct 35 hereus hbiroaddemaes aevc 5 ans d'ancienneté au naiveu 5 et un coefnfiicit de 395 au 31 mai 2017, snas srilaae supplémentaire contractuel, affecté d'un cieicfnoeft hiérarchique de 668 acblippiiae au 1er jiuun 2017.

Calcul aanvt entrée en viueegr de l'avenant n° 92 :
Salaire coeioivnnentl miunmm 1 647,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 647,00 ?
Prime d'ancienneté 1 647,00 × 3 % = 49,41 ?
Salaire gaboll burt meneusl carceonttl 1 647,00 ? + 49,41 ? = 1 696,41 ?

Calcul après entrée en vguueur de l'avenant n° 92 (juin 2017) :
Salaire cnonnnioeevvtl miunmm 735,00 ? + (1,2777 × 668)/151,67 × 151,67 = 1 588,50 ?
Prime d'ancienneté 1 588,50 × 3 % = 47,66 ?
Indemnité différentielle clotnevnnlieone 60,25 ?
Salaire gboall burt meeunsl crtteuoancl 1 588,50 ? + 47,66 ? + 60,25 ? = 1 696,41 ?

La ptree de rémunération diot être compensée, à l'euro près, par une indemnité différentielle conventionnelle, ici de 60,25 ?.
Le sailare gaolbl burt menesul rtese dnoc inchangé à 1 696,41 ?.

Deuxième exlpmee : un employé d'immeuble ecfentafut 35 hruees hroeedadbamis aevc 5 ans d'ancienneté au nveiau 5 et un cfnficioet de 395 au 31 mai 2017, aevc un siaarle supplémentaire certnuctoal de 150,00 ?, affecté d'un cfcfneeioit hiérarchique de 668 alpbialpce au 1er jiuun 2017.

Calcul aanvt entrée en viueegr de l'avenant n° 92 :
Salaire coenoevnitnnc muniimm 1 647,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 647,00 ?
Prime d'ancienneté 1 647,00 × 3 % = 49,41 ?
Salaire supplémentaire cauntrtecol 150,00 ?
Salaire golabl burt munesel cuarttneol 1 647,00 ? + 49,41 ? + 150,00 ? = 1 846,41 ?

Calcul après entrée en viueegr de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaire cenotnoinevnl mimuinm $735,00 ? + (1,2777 \times 668)/151,67 \times 151,67 = 1 588,50 ?$
 Prime d'ancienneté $1 588,50 \times 3 \% = 47,66 ?$
 Salaire supplémentaire ctntoarcerul $150,00 ?$
 Indemnité différentielle cnoveloinnetlne $60,25 ?$
 Salaire glabol burt msneuel crotteaucl $1 588,50 ? + 47,66 ? + 150,00 ? + 60,25 ? = 1 846,41 ?$

Remarque :

Comme dnas le pieemrr exemple, l'indemnité différentielle cetnlinlonnovee est de $60,25 ?$ car le slraaie supplémentaire conaettcrcl de $150,00 ?$ n'est pas modifié, s'agissant d'un diort aciucs à trtie personnel. Ce srilaie supplémentaire ctocarnteuol n'entre pas dnas la coapoarsimn du saarile anavt et après juin 2017.

Troisième empexe : un gediarn à 10 000 unités de vaelur aevc 4 ans d'ancienneté au nevaiu 3 et un coniiieectf de 275 au 31 mai 2017, aevc un sarlaie supplémentaire catrncotul de $100,00 ?$, affecté d'un cfiefeniocit hiérarchique de 637 albaclipse au 1er juin 2017.

Calcul avant entrée en veugur de l'avenant n° 92 :
 Salaire ceiovonentnl miminum $1 657,00 ?/151,67 \times 151,67 = 1 657,00 ?$
 Prime d'ancienneté $1 657,00 \times 3 \% = 49,71 ?$
 Salaire supplémentaire ctacnrotul $100,00 ?$
 Salaire gblaol burt mseeunl cnrctateuol $1 657,00 ? + 49,71 ? + 100,00 ? = 1 806,71 ?$

Calcul après entrée en vueiugr de l'avenant n° 92 (juin 2017) :
 Salaire cnevtoonennil miminum $735,00 ? + (1,4993 \times 637)/151,67 \times 151,67 = 1 690,05 ?$
 Prime d'ancienneté $1 690,05 \times 3 \% = 50,70 ?$
 Salaire supplémentaire ctacnrotul $100,00 ?$
 Salaire gbloal burt mneuesl caurttencol $1 690,05 ? + 50,70 ? + 100,00 ? = 1 840,75 ?$

Comme dnas l'exemple précédent, le saailre supplémentaire ceocantrul de $100,00 ?$ n'est pas modifié, s'agissant d'un droit auqcis à ttrie personnel.

Le srilaie gaboll burt msneuel est augmenté de $34,04 ?$ ctpome tneu du nuevaou cneoefcift fsainat psaser la rémunération de $1 806,71 ?$ à $1 840,75 ?$.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'indemnité différentielle complémentaire tlele qu'exprimée dnas les eepmlxs un et duex ci-dessus est un motannt calculé au 1er juin 2017. Conformément aux dsitosoipins combinées des ailercts

Avenant n 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prreiateans scoioux précisent que cet aennavt s'applique de la même manière :

? aux eterneisrps de monis de 50 salariés qui ctsonutniet la quasi-totalité des elyrompeus de la bnrhcae ;
 ? aux erriesentps de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anvaet rliatef à la potriecotn salocie (prévoyance et complémentaire santé), l'objectif d'égalité jtsfiue

12 et 22 de la cniinoevtn collective, ce mntaont est fixe, n'évoluera pas dnas le tmpe et arua vaootin à être intégré au sralaie supplémentaire craeutontcl qui apparaît sur une lngie du bitueln de salaire.

Dans un peiemr temps, c'est une démarche pédagogique que de friae apparaître ctete indemnité complémentaire ctoonennlnviee sur une lngie à prat entière aifn que le salarié cnrepome qu'il n'est pas lésé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent aavnent peremt de preotr à la coicsaansne de tuos les eyourlpmes et de tuos les salariés de la bhnrae les modalités de clcaul du silraae cpmtoe tneu des nuloeelvs classifications. Lidtsees modalités snot dnoc à reteescpr depius l'entrée en vuueigr de l'avenant n° 92 c'est-à-dire dpeuis le 1er juin 2017.(1)

Les pitaers satrganiies cvennionent de daenmedr l'extension du présent aenvnat dnas les melreilus délais.

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 dvareit être étendu suos réserve du rseept des dtsiipoisnos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les ciasiosfancitls des salariés de la bnrcahe visées à l'article 21 de la cvnontoein collective, modifié par l'avenant n° 86, gênèrent un cofnieceift hiérarchique attribué à cqhae salarié après la pesée de son poste, leueql détermine son siralae en fctinon des différents anvaetns finaxt la vluaer des siraeals miniumms conventionnels.

Les perrinteas scoaux précisent dnas le présent annvaet le mdoe de cclaul à reenitr puor l'établissement des slieaars 2017 à la sutie de l'extension des avaentns n°89 et 92 étendus par l'arrêté du 4 mai 2017 et alpiebclpas à cpemotr du 1er juin 2017.

Ils précisent en ortue que l'avenant n° 89 du 11 jneiavr 2016, étendu le 6 mai 2017 et pnroatt sur les saerlias 2016, n'a jaimas trouvé à s'appliquer puiqsue son entrée en vieugur a coïncidé aevc l'avenant saalire sniuvat (avenant n° 92 à la CCNG).

Ils ideinnqut enifn le calucl de l'indemnité différentielle cinoneonvnellte éventuelle générée par l'application des dinsioitpiss de l'avenant n° 92 susvisé et son denievr dnas les temps.

que le présent aanevnt s'applique de manière ietquidne à toteus les ereientrps eanrtnt dnas le cahmp de la covotneinn cvlcitoele nainatloe des gardiens, ceincegrs et employés d'immeubles snas donttcisiin de luer eetfciff et snas spécificité.

Article 1er - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dioitpsisons de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées cmome siut :

« 11.2. Nvaieu des petsoianrts du régime Régime fiars de santé (Quel que siot le régime de sécurité slcioae [général et local])

Descriptif des garanties	Prestations (les roetesbmernmus eipremxs en BR s'entendent sous déduction de cuex de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné (1))	

Hospitalisation médicale et ? frais de séjour (frais de structure et de soins) et fournitures de soins (produits de la LPP pharmaceutiques et spécialités pharmaceutiques)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et atecs de laboratoire facturés par un médecin généraliste OPTAM/ OPTAM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et atecs de laboratoire facturés par un médecin non généraliste OPTAM/ OPTAM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
Chambre particulière (y compris en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour
Forfait atec lourd	Pris en charge
Pratique médicale conventionnée (secteur conventionné et non conventionné (1))	
Consultation, visite d'un généraliste OPTAM/ OPTAM CO (2)	200 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non conventionné OPTAM/ OPTAM CO (2)	180 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste généraliste OPTAM/ OPTAM CO (2)	220 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste non conventionné OPTAM/ OPTAM CO (2)	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste conventionné OPTAM/ OPTAM CO (2)	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non conventionné OPTAM/ OPTAM CO (2)	200 % de la BR
Soins d'aides médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
Forfait atec lourd	Pris en charge
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin conventionné OPTAM/ OPTAM CO (2)	190 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non conventionné OPTAM/ OPTAM CO (2)	170 % de la BR
Médecine conventionnée (4)	
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie	30 ? par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	

Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du tiers responsabilité
Traitement ambulatoire sur prescription médicale	100 ? par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la grille ci- après
Monture	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire, au-delà 100 % de la BR
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale et prothèses jetables	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Traitements orthoptiques des défauts de vision (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par ?il
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, atecs d'endodontie, atecs de prothèse bucco-dentaire, parodontologie	170 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays pris en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale : ? couronnes, bridges et dents de bigeons ; ? couronnes sur implant ; ? prothèses dentaires adhésives ; ? réparations sur prothèse.	370 % de la BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	270 ? par atec (maximum 3 par an et par bénéficiaire)
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie :	
1. Implant	12 % du PSMS
2. Plein implantaire	8 % du PSMS
Le remboursement du plein implantaire (implant + plein implantaire) s'entend dans la limite maximale de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire	
Appareillage	
Orthopédie et autres prothèses	160 % de la BR
Prothèses auditives	160 % de la BR
Allocations forfaitaires	
Maternité	Allocation forfaitaire égale à 20 % du PSMS
Cure dentaire prise en charge par la sécurité sociale	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage complet sus et sous gencives des dents	170 % de la BR dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire

Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation préscrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30 ? maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50 ? par an et par bénéficiaire

(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) OPTAM/ OPTAM-CO : option particulière maîtrisée/ option particulière maîtrisée ? c'est-à-dire obstétrique. Elle remplace, à compter du 1er janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS). Les garanties concernées visent à couvrir l'ensemble des prestations de soins de santé maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période d'existence avec l'OPTAM/ l'OPTAM-CO.

(3) La prise en charge en soins médicaux par l'organisme assureur des frais de soins particuliers et de lit d'accompagnant est limitée à :

- ? 365 jours ;
- ? 180 jours en cas de séjour en hospitalisation ;
- ? 30 jours par séjour pour les séjours en maison de santé pour malades chroniques et mentaux ;
- ? 30 jours par année civile pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique.

Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathe dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession. Les chiropraticiens doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association Française de chiropratique (AFC).

Les acupuncturenistes doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.

Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.

BR = base de remboursement de la sécurité sociale ; M. = montant remboursé par la sécurité sociale ; PSMS = plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année ; SS = sécurité sociale.

Grille optique

Grille Optique		Adultes		Enfants de moins de 18 ans		
Verres						
Type de verre	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M*	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M (*)
Verre simple foyer, Sphérique						
sphère de ? 6 à + 6	2203240,2287916	90 ?	330 ?	2242457,2261874	60 ?	210 ?
sphère de ? 6,25 à -10 ou de + 6,25 à + 10	2263459,2265330,2280660,2282793	110 ?	370 ?	2243304,2243540,2291088,2297441	80 ?	250 ?
sphère < ? 10 ou > + 10	2235776,2295896	130 ?	410 ?	2248320,2273854	100 ?	290 ?
Verres simple foyer, Sphéro-cylindriques						
cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2226412,2259966	100 ?	350 ?	2200393,2270413	70 ?	230 ?
cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2254868,2284527	120 ?	390 ?	2219381,2283953	90 ?	270 ?
cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2212976,2252668	140 ?	430 ?	2238941,2268385	110 ?	310 ?
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2288519,2299523	160 ?	470 ?	2206800,2245036	150 ?	390 ?
Verres multifocaux ou progressifs sphériques						
sphère de ? 4 à + 4	2290396,2291183	250 ?	650 ?	2264045,2259245	170 ?	430 ?

sphère < ? 4 ou > + 4	2245384,2295198	270 ?	690 ?	2202452,2238792	190 ?	470 ?
Verres multiaxes ou prismatiques sphéro-cylindriques						
sphère de ? 8 à + 8	2227038,2299180	300 ?	750 ?	2240671,2282221	200 ?	490 ?
sphère < ? 8 ou > + 8	2202239,2252042	320 ?	790 ?	2234239,2259660	220 ?	530 ?
Montures	Code LPP	Rembt	1 M*	Code LPP	Rembt	1 M*
Monture	2223342	150 ?	150 ?	2210546	90 ?	90 ?

(*) 2V + 1M (équipement) doivent s'entendre en complément de la base de remboursement de la sécurité sociale.

La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, cette période est réduite à 1 an pour les merisiers ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le coût de la période s'apprécie sur 24 mois consécutifs (ou 12 mois consécutifs pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement (ou du premier élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »

Article 2 - Fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 12 « Fonds de solidarité » est complété de la manière suivante :

« Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles ont convenu d'élargir le fonds de solidarité par une affectation supplémentaire, ainsi que par des actions de solidarité et de prévention complémentaire au dispositif d'accompagnement social et d'assistance psychologique, à caractère continu et en faveur des salariés rencontrant des difficultés personnelles de nature à affecter leur bien-être professionnel. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10 comme l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles au titre de sa compétence légale de représentation à la formation professionnelle et à l'alternance.

En effet :

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles expriment leur volonté de contribuer à l'emploi des salariés de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec eux et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Compte tenu des caractéristiques des entreprises de la branche des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles :

les entreprises de l'économie de proximité avec un tissu artisanal

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2018.

Les partenaires sociaux conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord a pour objet de modifier les accords conclus aux entreprises et au fonds de solidarité au sein de l'accord conclu le 6 décembre 2013 de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord conclu le 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

Le présent accord est composé à 99 % de TPE et EURL et à 92 % des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles ; il vise à améliorer la qualité de vie des salariés, orientée vers les entreprises et propriétaires. Les gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles croient par leur action à la qualité de vie sur les résidences. Ils souhaitent une amélioration de proximité en direct et au cœur de la vie de l'immeuble ;

Compte tenu de la forte interdépendance avec la branche de l'immobilier, elle assure l'économie de proximité ;

Compte tenu des spécificités des salariés de la branche qui nécessitent :

une capacité d'inclusion par l'emploi avec le respect des personnes peu qualifiées et plus âgées que la moyenne nationale. La profession emploie environ 43 % des gardiens-concierges sans qualification. Par ailleurs, la moyenne d'âge des salariés est de 48 ans ;

des missions de nouvelles tâches liées au numérique via le développement des outils avec les syndicats, les partenaires et les habitants au travers d'applications et de services qui valorisent les activités des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent la continuité du service de proximité assurée par la gestion centralisée en région permettant aux entreprises de bénéficier et aux salariés de bénéficier d'avoir un interlocuteur unique s'agissant de la collecte des contributions, de la gestion des dossiers de prise en charge et d'un conseil opérationnel.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de

compétences, s'applique à toutes les entreprises concernées dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concubinaires et employés d'immeubles du 27 avril 2009 conformément à son champ d'application contenue en vigueur.

Article 3 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des gardiens, concubinaires et employés d'immeubles en date du 27 juin 2006 et celle de l'OPCO en date du 8 novembre 2018.

Article 4 - Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que cet avenant s'applique de la même manière :
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des effectifs de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une entreprise ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors l'article 2 du présent accord s'applique quel que soit le nombre de salariés.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations représentatives des salariés ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à l'expiration de l'extension du présent accord.

Avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet maintenant les points saillants à réviser.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.
L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouveau accord est conclu dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 8 novembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité ;

Vu le décret du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les branches à se rapprocher des opérateurs de compétences de l'OPCO des professions de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord collectif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des professionnels de proximité.

Par le présent accord, les parties conviennent de désigner l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, concubinaires et employés d'immeubles.

Article 1er - Financement de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant prévoit que la participation des employeurs de la branche des gardiens, concubinaires et employés d'immeubles est obligatoire et s'élève, jusqu'à la fin de l'année 2019 :
? pour les établissements de moins de 11 salariés à 0,55 % de la masse salariale annuelle de l'année N ? 1 ;
? pour les établissements de 11 salariés et plus à 1 % de la masse salariale annuelle de l'année N ? 1.

Le présent avenant décide, à compter de la fin de l'année 2020, sur la masse salariale brute annuelle de 2019, d'une participation majorée de 0,15 % pour les établissements de moins de 11 salariés soit un total de 0,70 % de la masse salariale de l'année N ? 1. Cette contribution supplémentaire supplémentaire est à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les employés de la branche des gardiens, concubinaires et

employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence esiluvxcxe des pnræaeatris sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus il est rappelé que les cotisations devaient être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, créagocis et employés d'immeubles. Le versement avéré à d'autres entités professionnelles hors de la cloche 2020, amènerait les partenaires sociaux à se réunir pour envisager d'étendre cette nouvelle cotisation à tous les établissements de la branche.

Article 2 - Période probatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cette cotisation majorée est instaurée pour une durée de 2 ans. Au terme de cette période les partenaires sociaux se réuniront pour fixer le bail de cette mesure, à la lumière des données fournies par l'OPCO des entreprises de proximité, pour les années 2020 et 2021. Il sera alors décidé de son éventuelle réduction et du taux applicable.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant n 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEDEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Modalités de mise en œuvre du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les garanties collectives définies par le présent avenant constituent un avantage que toute entreprise étrangère dans son champ d'application doit respecter.

Les entreprises ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable au présent avenant.

(1) Ailctre étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail prévoyant la possibilité pour l'accord d'entreprise de stipuler différemment dans les domaines de compétence partagée quand il prévoit des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Choix de l'organisme assureur et définition des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 30.1, e (partie I, chapitre VI) de la convention collective nationale des agents de proximité et gardiens d'immeubles est modifié comme suit :

« Pour crivour tuot ou parite des gatreains clononetneeoivnls de mntiaein de sriaae susvisées, les ayelproums ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La cotisation assurée en contrepartie de ces garanties est esnlvuiiecmxt patronale. »

L'article 30.2 de la convention collective consacré aux régimes de prévoyance et de frais de santé et l'annexe à laquelle il renvoie sont modifiés comme suit :

« Partie Ier

Dispositions communes aux régimes de prévoyance et de frais de santé »

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2020 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de suspendre l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, créagocis et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire paritaire de négociation et d'interprétation suite à la réforme de la fonction professionnelle, et ayant constaté la baisse structurelle de la dotation pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de créer une cotisation nouvelle pour garantir la poursuite des actions de formation déjà mises en place.

L'article 1er consacré à l'objet de l'accord du 6 décembre 2013 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont décidé de définir des garanties complémentaires à mettre en place par l'ensemble des entreprises de la branche dans les domaines de la prévoyance et de la santé.

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel tel que modifié par le présent avenant. À cet effet, le contrat devra faire expressément référence au texte conventionnel. »

Le titre II de l'accord consacré au régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Article 5
Consacré au financement »

À l'article 5.2, les dispositions sont remplacées par le paragraphe suivant :

« Les cotisations sont prises en charge par l'employeur et le salarié dans la proportion maximale de 50 % pour l'employeur. »

L'article 5.3 consacré à l'évolution des cotisations est supprimé.

L'article 6 consacré aux paramètres de prévoyance est modifié comme suit :

« Les paramètres font l'objet du présent accord sont regroupées dans les catégories suivantes :
? incapacité temporaire (ces prestations sont versées en relais des dispositions de l'article 30.1 de la convention collective nationale des gardiens, créagocis et employés d'immeubles relatives au montant de salaire) ;
? invalidité permanente ;
? capital décès ou invalidité permanente et alibue (IPA), rnee d'éducation, allocation de veuf d'obsèques. »

L'article 6.2 consacré à la définition des garanties décès est modifié comme suit :

Garanties	Prestations
Décès tous causes ou invalidité permanente et absolue	100 % TA, TB
Tout assuré :	
Décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré (double effet) :	100 % du capital décès tous causes
Capital supplémentaire (si encaissé à charge) :	

Rente annuelle d'éducation versée à l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente et absence de travail :	
? jusqu'au 12e anniversaire :	8 % TA, TB (avec une retenue maximale de 1 700 ? par bénéficiaire)
? du 12e au 19e anniversaire :	12 % TA, TB (avec une retenue maximale de 2 500 ? par bénéficiaire)
? du 19e au 26e anniversaire (s'il poursuit des études)	16 % TA, TB (avec une retenue maximale de 3 300 ? par bénéficiaire)
Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les orphelins des deux parents.	
Allocation funéraire versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge :	100 % PSMS (dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans)

L'article 7 consacré aux « ombrages aruseurs recommandés » est remplacé par les dispositions suivantes :

Les articles 7.1 et 7.2 sont supprimés.

L'article 7.3 intitulé « Conséquences du changement d'organisme assureur » est renommé et modifié « Article 7 », comme suit :

« En cas de dénonciation ou non renouvellement d'un régime en cours, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Les prestations en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rente d'éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs à l'expiration de la date d'effet de la résiliation du contrat. La graine d'incapacité de travail ? d'invalidité est maintenue aux cotisations en arrêt de travail pour maladie accident, dès lors que les prestations immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation ;

2° En application de l'article 7.1 de la loi Évin, les organismes assureurs du régime en cours assurent le maintien des prestations de décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité dès la résiliation du contrat d'assurance ;

3° Le nouvel organisme assureur devra prévoir la poursuite de la couverture des prestations en cours de service ainsi que des prestations de décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

L'article III consacré au régime frais de santé est modifié comme suit :

L'article 8 consacré aux dispositions d'adhésion est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, les termes « bénéficiaires de la CMU ou CUMC » sont remplacés par « bénéficiaires de la complémentaire santé obligatoire ou CSS ».

L'article 9 consacré au régime de santé est supprimé.

L'article 11 consacré aux prestations est modifié afin de reprendre le cadre des créances du contrat d'assurance et du 100 % santé conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Les tableaux de garanties prévus par le présent avenant annexés et remplacent les annexes présentés dans cet article.

(Tableaux non reproduits, insérés en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bureaux officiels des cotisations collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf / BCOC

Grille ci-dessous

(Tableaux non reproduits, insérés en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bureaux officiels des cotisations collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf / BCOC

L'article 12 consacré à l'organisme assureur recommandé est supprimé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à compter du 1er janvier 2022, et des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories professionnelles de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cotisation de participation sociale complémentaire prévoit un délai de mise en conformité jusqu'au 31/12/2024. Les parties susvisées des accords susmentionnés sont invités à engager les négociations afin de modifier les dispositions et articles cités ci-dessus avant cette date.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susvisées décident que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises et dans le cadre d'application de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles, quel que soit leur effectif.

En effet, la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant, soit la participation sociale complémentaire, ne peut donner lieu à des négociations différentes selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2020, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fait partie intégrante de la convention collective ; il prouve donc l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision prendra effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations doivent être engagées dans les 3 mois suivant la notification de la dénonciation.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea eiutsne l'objet de la procédure d'extension conformément aux dstitoisopis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anvanet a puor ojebt d'adapter l'accord de bcanrhe stule à la fin de la période de romioaeamtncdn d'un ogmasirne

Avenant n 102 du 3 novembre 2020 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSD CGT ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pinreeatars suioacx précisent que cet ananvet s'applique de la même manière :

? aux eentrspires de monis de 50 salariés qui ctniunostet la quasi-totalité des emyopurels de la bncahre ;
? aux esperinters de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anevant rtealif à une pmire de sialare destinée à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité jutsiife que le présent aenanvt s'applique de manière inuedqite à totues les ersirepntes enarrrt dnas le cahmp de la ceiovnntn colelitcve naliaonte des gardiens, cercneogis et employés d'immeubles snas dtoictiins de luer eeftciff et snas spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 19.3 de la coeitvnon clioeltcve est asini rédigé :

« Le repos hemibadordae minmial du presenonl de catégorie B, quel que siot son scrviee (complet, pamnreent ou partiel) est porté à 1 juor et dmei (la demi-journée étant, lrousque la règle du repos doanicmil s'applique, prsie le samedi après-midi ou le lndui matin, suaf paoriotongln dnas les cnondtiios prévues à l'article

Avenant n 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEDEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO services,

Article 1er - Financement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnnaet rlpeplae que la pottiiripacan des eymorupels de la bhcrnae des gardiens, cncgiereos et employés d'immeubles est obriootlgie et s'élève, diueps l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 :
? puor les établissements de mnios de 11 salariés à :

ausestrur dnas les régimes de prévoyance et de faris de santé.

Il miodife les diptisooisns des régimes de prévoyance et de firas de santé mis en pclae par l'accord du 6 décembre 2013 dnas le carde de la cetinonvon cicloevtle naaoltnie des gardiens, creegcions et employés d'immeubles (articles 30.1 et 30.2).

L'avenant prévoit également la msie en conformité des gtaiaerns fiars de santé aevc la réglementation du 100 % santé aisini que l'amélioration des naieux de gearatns de la retne éducation.

En conséquence, l'accord coccilltf du 6 décembre 2013 est modifié cmmoe siut :

18).»

(1) *Arictle étendu suos réserve du resecept de la durée du roeps hiraoadadmbe prévue à l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, siot une durée maillnme de 24 heuers consécutives auxquleels s'ajoutent les huers consécutives de rpeos quotidien.*
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le cas échéant, un aavnent au catornt de tarvial prroua être établi aifn que le ropes headriabdomo siot cofnmore aux dtsiisopinos de l'article précédent.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anaenvt s'appliquera le peeimrr juor du mios qui sivura cluei de la dtae de son extension.

Les paiters sranetgais cnnvneeoint de ddnmaeer l'extension du présent aeevnt dnas les mreuilis délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 19.3 de la coveontinn ctelovcile prévoit que le roeps haddrbmieoae mminail du peeonrnl de catégorie B à scviree cmelpot ou premanent est porté à un juor et dmei (la demi-journée étant, lousqre la règle du repos doacniiml s'applique, pisre le samedi après-midi ou le ldnui matin, suaf prooonatilgn dnas les cnoindios prévues à l'article 18).

Le présent avennat complète cet atcirle aifn de pnrdrere en compte les gndaries à sirecve partiel.

?? 0,55 % de la msase sliarlaae burte aunnllée de cooisttain légale ;

?? 0,15 % de la mssae saaiarlle brtue anlneue de csiootiati cvnlnnteoeniole ;

?? siot au ttaol 0,70 % de la mssae saiaallre btrue anelune ;

? puor les établissements de 11 salariés et puls : à 1 % de la masse slaiaalle btrue annuelle.

Le présent anevant décide de psrouivre la cattioion celnintnonlveoe de 0,15 % puor les établissements de moins de 11 salariés, siot un toatl de 0,70 % de la masse slaraaile brute annuelle. Cette ctsoioaitn cneonnvitleone de 0,15 % est à aefcefr au fanmneceit de la faoroimtn prsrsonloenefile cuotine puor les etrpeesinsr de la branhce des gardiens, cireegons et employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence elucsixve des paeirrenats sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, il est rappelé que les coiitontsas deovnit être versées à l'OPCO des eitnsrerpes de proximité, bhnrcae des gardiens, cneeiocrgs et employés d'immeubles. Le vrsnemeet avéré à d'autres seotincs pefonnellesorsis amènerait les prrneetaais saoiucx à se réunir puor eevsingr d'étendre ctete ctaiiostn cvnlnnotoinlenee de 0,15 % à tuos les établissements de la branche.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2022 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de limiter l'extension du présent avenant dans les délais suivants.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles des gardiens, concubins et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation suite à la réforme de la fonction professionnelle, et ayant constaté la baisse significative de la productivité dans la fonction des salariés de la branche, ont décidé de modifier la convention collective créée par l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 prévoyant la poursuite des activités de finissage déjà mises en place.

Article - Préambule

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du 9 févr. 2022

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La fédération des syndicats de services et activités diverses (FESSAD-UNSA), 21, rue Jules-Ferry, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Avenant n° 109 du 15 mai 2024 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFP ; FEC FO services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employés et des salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires précisent que cet avenant s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qui comptent la quasi-totalité des employés de la branche qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant relatif au droit syndical national, l'objectif d'égalité est que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles sans distinction de lieu de travail et de secteur.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le texte ci-après du présent avenant a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de l'article 7 de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043), portant sur la liberté d'opinion et le droit de grève :

« 1. ? Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tout salarié et tout employeur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en application de la loi relative au livre I du code du travail.

2. ? Principe de non-discrimination

Les parties signataires s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des salariés de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043) (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention).

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Les organisations syndicales ou autres, des organisations professionnelles ou des associations religieuses, pour prendre en compte les décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment, en ce qui concerne les employés, l'embauche, les conditions de travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

3. ? Droit syndical national

Tout syndicat représentatif dans la branche peut mettre en œuvre son droit de représentation dans les différentes instances de la branche, au niveau national, appelés des représentants syndicaux de branche dans la présente convention collective.

Les représentants syndicaux de branche ainsi désignés bénéficient du statut de salarié protégé conféré par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail, au même titre que les délégués syndicaux, en application de la jurisprudence en vigueur [1].

La désignation et la révocation d'un représentant syndical de branche par un salarié représentatif dans la branche doivent être signifiées à l'employeur du salarié par le syndicat, ainsi qu'à l'association de gestion du fonds d'aide au paiement des gardiens, concubins et employés d'immeubles, créée à cet effet.

S'agissant de négocier au profit de tous les salariés de la branche, le nombre de représentants syndicaux de branche est fixé conformément aux règles de la composition des instances représentatives et il est institué un principe de répartition équitable des désignations des représentants syndicaux de branche dans les instances de la présente convention collective.

Le nombre maximal de représentants syndicaux de branche peut être désigné par un salarié représentatif dans la branche, pour participer aux travaux des instances représentatives de la branche, au niveau national, est fixé à un dans une entreprise de moins de onze salariés et à deux dans une entreprise de onze salariés et plus.

Les modalités de mise en œuvre de l'entreprise sont celles

de ce décompte.

4. ? Absence de droit de grève

Tout représentant syndical de branche, dès lors qu'il assiste à son emploi une convention pour participer à une instance représentative nationale, établie par l'autorité instance, bénéficie d'un droit d'absence.

L'absence comprend un temps de préparation, un temps de

déplacement, un temps de négociation paritaire et un temps de restitution. Les temps de préparation et de reconstitution sont réputés être compris dans le temps de négociation paritaire, celui-ci figurant dans la convocation. Les différents temps prévus ne pas être accolés.

Le temps de déplacement, aller et retour, est le temps consacré à l'utilisation de transports en commun pour accéder à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la restitution si ces dernières réunissent plusieurs participants. Si le lieu de réunion est éloigné de la résidence habituelle du salarié, le temps de déplacement peut intégrer un hébergement. Le temps de déplacement peut ne pas exister si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La semaine à l'employeur de la convocation, accompagnée d'un document précisant les jours et heures des temps d'absence correspondants, interviennent dès la réception de la convocation et au plus tard trois jours ouvrés avant l'absence.

L'absence est rémunérée selon le principe du scintille du salaire : le représentant syndical de branche perçoit son salaire comme s'il avait été présent au travail, ni amende ni amendement de ses droits liés au temps de travail n'étant possibles.

Ces temps ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer des salariés en vertu d'un accord conclu au sein de leur entreprise.

5. ? Prise en charge des frais liés à l'application du droit syndical

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, à la seule charge de l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au niveau de la branche un fonds d'aide au paritarisme.

Ce fonds est destiné à financer :
? le maintien du salaire par l'employeur d'un représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat ;
? le représentant organisé par l'employeur du représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat ;
? les remboursements des frais de transport aux représentants syndicaux de branche ;
? la mise en œuvre d'études et le financement de closines nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche, sur décision des partenaires sociaux.

6. ? Financement du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds sera financé par une partie de la cotisation conventionnelle pour la branche professionnelle des salariés d'immeubles, déjà collectée auprès des employeurs par l'opérateur de compétence de la branche, en application des dispositions de l'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au financement de la branche professionnelle d'immeubles.

La part destinée à financer le fonds d'aide au paritarisme est fixée à 5 % maximum de la cotisation de la branche professionnelle pour la branche professionnelle des salariés d'immeubles (2). Le taux réel, inférieur ou égal au taux limite, sera décidé par le bureau de l'association de salariés du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

7. ? Gestion du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds d'aide au paritarisme sera géré par l'association de salariés du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les statuts de cette association seront établis par le président et un vice-président, dont les fonctions seront tenues par un représentant des salariés représentatives dans la branche et un représentant des employeurs représentatives dans la branche, en intervenant chaque année civile les représentants. Il sera également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations précitées fixera les modalités de gestion des fonds collectés et définira les modalités de prise en charge des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les représentants qui n'ont pas versé la cotisation conventionnelle ne peuvent bénéficier du financement du fonds d'aide au paritarisme et des avantages de rapatriement exposés par l'employeur.

[1] ? Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 380954.»

(2) Au point 6 « Financement du fonds d'aide au paritarisme » de l'article 7 de la convention collective, les termes « La part destinée à financer le fonds d'aide au paritarisme est fixée à 5 % maximum de la cotisation de la branche professionnelle pour la formation professionnelle des salariés d'immeubles. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent l'application de l'article L. 6332-1-3 II du code du travail, lesquels prévoient la séparation du financement du paritarisme de celui de la formation professionnelle. (Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de limiter l'extension du présent avenant dans les délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, sont convenues que les objectifs de la négociation collective de branche doivent être de garantir des conditions nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, actif et de qualité. Il leur apparaît primordial de mettre en place toutes les conditions afin de mettre en place dans les entreprises de la branche un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tout en assurant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises de la branche.

C'est en vertu de ces objectifs précis que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont négocié et conclu le présent avenant.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires

Article - Gratification du 13 ème mois réglée en décembre 1995

En vigueur étendu en date du 7 sept. 1995

Article 1er

La gratification (13e mois) réglée en décembre 1995 aux salariés employés à temps complet (catégorie A) ou à temps partiel (catégorie B) pendant le second semestre 1995 sera (sous réserve de l'extension du présent avenant le 15 décembre 1995)

majorée de :

- 750 F lorsque le salarié n'aura bénéficié par accident par effet du 1er janvier 1995 de l'avenant du 14 janvier 1994 (étendu le 19 septembre 1994) d'aucune augmentation de sa rémunération mensuelle brute, hors salaire en nature et indemnités de présence d'ancienneté et jours fériés ;

- 500 F lorsque l'augmentation a été appliquée au plus égale à 2 % ;

- 250 F lorsque l'augmentation a été comprise entre 2 % et 4 % (aucune majoration n'étant due en cas d'augmentation supérieure à 4 %).

Cette majoration sera, pour les salariés à temps partiel (catégorie A) ou à temps partiel et partiel (catégorie B), ajustée proportionnellement à leur taux d'emploi (défini à l'article 22.2 de la convention collective nationale).

Avenant n 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires

pour 169 heures par mois catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

Article 1er

La valeur minimale du salaire complémentaire prévu au paragraphe 1 b de l'article 22 de la convention collective et fixée par l'avenant n° 39 du 27 octobre 1997 prendra effet au 1er janvier 1998 est majorée de :

- 143,43 F au niveau 1 (coefficient 235) ;

- 136,37 F au niveau 2 (coefficient 255).

En conséquence les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un employé à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à temps partiel (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 1998.

(En francs)

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Fédération française des associations de propriétaires immobilières (FFAPI).
Syndicats signataires	CGC ; CGT-FO ODS ; Fédération des services CFT ; SNIGIC ; SEGIC-CFTC.

Salaires au 1er juillet 1998

Article - Barème des appointements minimaux

Niv.	Coef.	Salaire de base	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
1	235	5 146,50	1 693,50	6 840,00
2	255	5 584,50	1 375,50	6 960,00
3	275	6 022,50	1 197,24	7 219,74
4	340	7 446,00	1 085,34	8 531,90
5	395	8 650,50	1 064,40	9 714,90
6	410	8 979,00	1 064,40	10 043,40

Avenant n 51 du 26 octobre 2000

relatif aux salaires

Signataires

Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association des rsepaonselbs de copropriétés (ARC) ; Union nintoalae de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Association nainoltae de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SHUNAB CGC.

UV : catégorie B

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2000

Barèmes des apeinomntepts mniiuamx puor 169 heerus par mios (catégorie A) ou 10 000 UV (catégorie B).

Article 1er

La veular du pniot prévu aux paagrpeas 1° a et 2° a de l'article 22 de la coetionvnn ctlvoeilce est portée de 22,23 F (valeur abppcallie dpuies le 1er jeanivr 2000) à 22,67 F au 1er jnaevir 2001 (majoration de 2 %). Par ailleurs, le saailre complémentaire est majoré de 50 F au nviaeu 2. En conséquence, les anottinpeemps mesnelus cnnnoeineotvls (salaire en nturae inclus) puor un epomli à tmpes colmpet (catégorie A : 169 hreeus par mois) ou à scribee cmeplot (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à deatr du 1er jnaiver 2001, cmome suit.

(En francs)

Salaires au 1er janvier 2001**Article - Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois Catégorie A ou 10 000**

NIV	Coef	Salaire dsebae	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
I	235	5 327,45	1 877,33	7 204,78
II	255	5 780,85	1 482,73	7 263,58
III	275	6 234,25	1 230,00	7 464,25
IV	340	7 707,80	1 085,34	8 793,14
V	395	8 954,65	1 064,40	10 019,05
VI	410	9 294,70	1 064,40	10 359,10

Article 2

La noeulvle vlear de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la cenivotonn collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jevinar 2001.

Article 3

S'il asrapapiaist que l'évolution de la cnjorcnuote économique dgeiervat semtiniavfgcineit du profil prévu puor l'année 2001 et défini par les puriovos plcbuis à la dtae du présent accord, les piartes se réuniraient, dnas les cninoidtos prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eenimaxr tuote pospriitooon tnnedat à tniier cmotpe de ctete sotuitain et de ses ipailocntmis au niveau de la branche.

Article 4**Clause de sauvegarde**

L'augmentation prévue par le présent annavet ne s'applique pas dnas les etresnepirs ayant mis en ourvee au 1er jivnaer 2001 ou antérieurement une réduction du tpems de taviarl ou des tâches, aevc meiatn du saarile auiqcs anvat cttee réduction, le différentiel de siraale aantiiipnct les auetniotagmns conoevntllneins à intervenir.

Article 5

Les piartes stirigaaens cnvenoientnt de deedmnar l'extension en procédure accélérée (applicable aux aoccrds de salaires) du présent avenant.

Avenant n 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires**Signataires**

Patrons signataires	Onironstgaais penoratlas sgratnieias : La cbhrame slndaicye des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Sdatinycs de salariés siraigatnes : Le saycdint des cigecones et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; Le siyadcnt départemental des services, ccemrmeos et poifsnosres ttoruqeisius CDFT ; Le scanydit FO ; Le saicyndt atuonmoe des gnderias d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM) ; Le sdinayct ntoaaainl indépendant des gardiens d'immeubles, ccoreegins et priofsssoens cexonnes (SNIGIC),

Arcltie 1er

Snot attribuées, à tuos les salariés des catégories A et B du département des Alpes-Maritimes qui n'ont pas sbui les amoetnniutgas slrraaieas instituées par l'avenant n° 51 du 24 orcbte 2000, les distopniioss suivantes, à cemoptr du 1er strpembee 2001.

Alictre 2

La vauelr du pinot prévue aux paarargphes 1 A et 2 A de l'article 22 de la cnivtoonen clcvilteoe est portée de 22,23 F (valeur apcbliialpe dpeius le 1er jvenair 2000) à 22,67 F au 1er jvienar 2001 (majoration de 2 %).

Par ailleurs, le slraiaie complémentaire est majoré de 50 F au nveaiu 2.

En conséquence, les ampetteppnnies museenls cnevoienontnls (salaire en nurtae inclus) puor un elompi à tpems pnnremaet (catégorie A : 169 hereus par mois) ou a scireve clompet (catégorie B : 10 000 unités de valeur) s'établiront à daetr du 1er

NIVEAU	COEF.	SALAIRE BASE(en francs)	SRLAAIE complémentaire (en francs)	SRAIALE cooiennvnetnl (en francs)
1	235	5 327,45	1 877,33	7 204,78
2	255	5 780,85	1 482,73	7 263,58
3	275	6 234,25	1 230,00	7 464,25
4	340	7 707,80	1 085,34	8 793,14
5	395	8 954,65	1 064,40	10 019,05
6	410	9 294,70	1 064,40	10 359,10

Alrctie 3

La nulleove vleuar de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la cinenotovn collective, pssae de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jvanier 2001.

Article 4

Tuot salarié présent avant le 1er jeivnar 2001 ou dpuies ctete dtae pevcrea sur le sraalie de srepmbtee une indemnité etlpilnxcneeoe égale à :

- puor le cecfnofiet 235 : 827,20 F ;
- puor le cneefcfiot 255 : 1 297,60 F ;
- puor le cffcoeiet 275 : 968,00 F ;

- puor le ceencffiot 340 : 1 196,80 F ;
- puor le cfcieeofnt 395 : 1 390,40 F ;
- puor le cenfofciet 410 : 1 443,20 F .

Cttee indemnité muneeslle est calculée au poratra du tuax d'emploi ou du nbmore d'heures muneesl du salarié concerné.

Puor le cfocifieent 255, les sliaaes qui ont sbui smueleent l'augmentation du pnoit au 1er jvniaer 2001 percevent une indemnité égale à : cfefcinoiet 255 = 400 F. Aictrle 5

Les paertis cionvennent de deadmner l'extension de cet avenant.

Avenant n 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2001

Signataires	
Patrons signataires	Union nioanatl de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nitloanae de la copropriété coopérative (ANCC) ; Association des rsalspenoeb de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	CGT-FO ; SNIGIC ; SEGIC-CFTC ; SNUHAB-CGC.

Barèmes des aopinttepmnes maiuminx puor 169 hurees par mios :

catégorie A ou 10 000 UV, catégorie B

Alirtce 1er

La vulauer du pinot prévue aux prgheapaars 1° a et 2° a de l'article 22 de la cniotnevon clvoctiele est portée de 3,46 Eours (22,67 F) (valeur aiacblppe deiups le 1er jeaivnr 2001) à 3,51 Eours (23,01 F) au 1er jvieanr 2002 (majoration de 1,50 %). Par ailleurs, le saairle complémentaire est majoré de 6,59 Eours (43,20 F) puor le nviaeu 2 et de 1,65 Eruos (10,83 F) puor le neaviu 3. En conséquence, les amentnppetois menulses cnotvionnnlees (salaire en nratue inclus) puor un eopmli à tmeps comeplt (catégorie A : 169 hueers par mois) ou à servcie coelmpt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dtaer du 1er jaeinvr 2002, cmmoe siut :

Article - Salaires au 1er janvier 2002

niveau	coef.	SAARILE DE BSAE		SALAIRE COMPLEMENTAIRE		SAILRAE CONVENTIONNEL			
		en erous	en fnracs	en eruos	en fcnras	en erous	en fnacrs		
1	235	824,35	5 407,35	314,23	2 061,23	1 138,58	7 468,58		
2	255	894,50	5 867,55	251,70	1 651,03	1 146,20	7 518,58		
3	275	964,66	6 327,75	189,16	1 240,83	1 153,82	7 568,58		
4	340	1 192,67	7 823,40	165,46	1 085,34		8 908,74	1 358,13	
5	395	1 385,60	9 088,95	162,27	1 064,40	1 547,87	10 153,35		
6	410	1 438,22	9 434,10	162,27	1 064,40	1 600,49	10 498,50		

Aairctle 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la cinnevotvn collective, passe de 103,68 Eorus (680,10 F) à 105,24 Eorus (30 x 23,01 F = 690,30 F) au 1er jinvaer 2002.

Article 3

L'augmentation prévue par le présent annveat ccnenronat les atpoemepntins miumnim cnnlnoeientvos s'applique dnas le rpsceet des arccdos d'entreprise cnuuocs antérieurement au 1er javeinr 2002 vnsait l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 4

S'il aasiirappast que l'évolution de la ctocojurnne économique

dirigé par les pivoors publics à la date du présent accord, les parietes se réuniraient, dans les conditions prévues par l'article 22-1, avant-dernier alinéa de la convention, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 5

Actes relatifs des salariés en matière de :

a) Valeur minimum mensuelle d'ici le 1er juillet 2001 : 19,11 x 20 = 382,20 F, soit 58,27 Euros ;

b) Valeur des mètres carrés logés en euros :

- catégorie 1 : 3 Euros ;

- catégorie 2 : 2,37 Euros ;

- catégorie 3 : 1,75 Euros ;

c) Prix du kw/h en euros (base carottage petits fournisseurs valable pour la France entière) 0,13 Euros d'ici le 1er mai 2000 :

- électricité : 6,91 Euros ;

- gaz : 11,57 Euros ;

- chauffage : 15,08 Euros ;

- eau chaude : 12,31 Euros.

Article 6

Avenant n 55 du 29 octobre 2002 relatif aux salaires

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

Signataires	
Patrons signataires	SNIIGC ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association des rassembleurs de copropriétés (ARC) ; Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	ODSD GCT-Force ouvrière ; CGC.

La valeur du point prévu aux § 1 a et 2 a de l'article 22 de la convention collective est portée de 3,51 ? (valeur actuelle depuis le 1er janvier 2002) à 3,57 ? au 1er janvier 2003 (majoration de 1,80 %). Par ailleurs, le salaire complémentaire est majoré de 8,80 ? pour le niveau 2 et de 17,46 ? pour le niveau 3. En conséquence, les augmentations mensuelles conventionnelles (salaire en nature inclus) pour un employé à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à temps complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à partir du 1er janvier 2003, comme suit :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de base (en euros)	SALAIRE complémentaire	SALAIRE conventionnel
1	235	838,95	329,42	1 168,37
2	255	910,35	268,02	1 178,37
3	275	981,75	206,62	1 188,37
4	340	1 213,80	165,46	1 379,26
5	395	1 410,15	162,27	1 572,42
6	410	1 463,70	162,27	1 625,97

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

La valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la convention collective, passe de 105,24 ? à 107,10 ? au 1er janvier 2003.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

S'il apparaît que l'évolution de la conjoncture économique dirigerait négativement le développement du secteur prévu pour l'année 2003 et

Avenant n 57 du 10 octobre 2003 relatif aux salaires

défini par les parties prenantes à la date du présent accord, les parietes se réuniraient, dans les conditions prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

Les parties prenantes conviennent de décliner l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; SNIIGC ; Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC) ; Association des rassembleurs de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	CGT-FO ODSD ; Fédération des syndicats CDFT ; SNUHAB-CGC.

Article - Salaires au 1er janvier 2004

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2003

Aicrlte 1er

La valeur du point prévu aux paragraphes 1 a et 2 a de l'article 22 de la convention collective est portée de 3,57 Euros (valeur applicable depuis le 1er janvier 2003) à 3,61 Euros au 1er janvier 2004 (majoration de 1,12 %).

Les apptnmpios mlneesus ceilonvtonns (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à temps partiel (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à partir du 1er janvier 2004, comme suit :

NEVAIU : 1

CCEOIFINEFT : 235

SLAIRAE de base (en euros) : 848,35

SRALAE complémentaire (en euros) : 377

SARILAE cteennnooivl (en euros) : 1 225,35

NEIVAU : 2

CFIIOCFENET : 255

SAARILE de base (en euros) : 920,55

SARIALE complémentaire (en euros) : 320

SARIALE cnoioenennvtl (en euros) : 1 240,55

NAEIVU : 3

CCOFFIENIET : 275

SARILAE de base (en euros) : 992,75

SLARIAE complémentaire (en euros) : 259

SRALIAE cntveonnneiol (en euros) : 1 251,75

NEIVAU : 4

CEFIEOFICNT : 340

SIRALAE de base (en euros) : 1 227,40
SRALAE complémentaire (en euros) : 166

SLARAE cnoionnteel (en euros) : 1 393,40
NAIEVU : 5

CFOECINIFT : 395

SRLAAIE de base (en euros) : 1 425,95

SLAAIRE complémentaire (en euros) : 163

SAIRALE cennvnoteoil (en euros) : 1 588,95

NIVAEU : 6

CENFOFIEICT : 410

SLARIAE de base (en euros) : 1 480,10

SAAILRE complémentaire (en euros) : 163

SRLIAAE citnnneeovnl (en euros) : 1 643,10
Article 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la convention collective, passe de 30 à 32 points, soit, au 1er janvier 2004, $32 \times 3,61 = 115,52$ Euros.

Article 3

S'il arrivait que l'évolution de la conjoncture économique dégrèverait significativement du point prévu pour l'année 2004 et défini par les pourcentages publiés à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues à l'article 22-1, avant-dernier alinéa, pour examiner toute proposition tendant à leur permettre de ceter soiatuitn et de ses itlainmpoics au neaivu de la branche.

Article 4

Les parties s'engagent à convenir de l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 10 octobre 2003.

Avenant n 59 du 4 octobre 2004 relatif

aux salaires

Signataires

Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SNUHAB-CGC ; Association des résidents de copropriétés (ARC).

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

Article 1er

La valeur du point prévue au paragraphe 1 a et 2 a de l'article 22 de la convention collective des gardiens, coenégcs et employés d'immeuble, fixée dernièrement par avenant n° 57 à 3,61 Euros à effet du 1er janvier 2004, reste inchangée.

Article 2

Le salaire complémentaire prévu à l'article 22 de cette même convention (paragraphe 1 b et 2 b) est majoré :

- de 7 Euros en niveau 2 ;
- de 14 Euros en niveau 3 ;
- de 11 Euros en niveau 4 ;
- de 14 Euros en niveau 5 ;
- de 14 Euros en niveau 6.

En conséquence, les augmentations mensuelles (salaire en brut inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A, base : 169 heures hors majorations pour heures supplémentaires) ou à temps partiel (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à partir du 1er janvier 2005 :

(En euros)

NAIEVU : 1

CNOIIFFEET : 235

SRLAIAE de base (en euros) : 848,35

SLAARIE complémentaire (en euros) : 437,74

SAAILRE complémentaire (en euros) : 1 286,09

NEIVAU : 2

CNIFIFCOEET : 255

SRAALIE de base (en euros) : 920,55

SLIRAAE complémentaire (en euros) : 372,54

SAIALRE complémentaire (en euros) : 1 293,09

NVEIAU : 3

COFCEENFIIT : 275

SIARLAE de base (en euros) : 992,75

SRLAIE complémentaire (en euros) : 307,34

SRLAAIE complémentaire (en euros) : 1 300,09

NVEIAU : 4

CFIOEIFNCET : 340

SRLAAE de base (en euros) : 1 227,40
SILRAAE complémentaire (en euros) : 177

SAAILRE complémentaire (en euros) : 1 404,40

NAVIEU : 5

CCIEFENOFT : 395

SRLAIAE de base (en euros) : 1 425,95

SAILRAE complémentaire (en euros) : 177

SAAIRLE complémentaire (en euros) : 1 602,95

NIVEAU : 6

CINIOCEEFT : 410

SIARALE de base (en euros) : 1 480,10

SAALRIE complémentaire (en euros) : 177

SAILRAE complémentaire (en euros) : 1 657,10

Article 3

S'il apparaît que l'évolution de la conjoncture économique détermine l'ajustement du point prévu pour l'année 2005 et défini par les pourcentages publiés à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

Les parties s'entendent convenir de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Avenant n° 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Association des professionnels de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; Fédération CGT des professionnels du commerce, de la distribution et des services ; SNUHAB-CGC ; Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC).

Article - Appointements mensuels conventionnels à compter du 1er janvier 2006

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

Article 1er

La veulr du pinot prévue aux paragraphes 1 a et 2° a de l'article 22 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble, fixée dernièrement par avenant n° 57 à 3,61 ? à effet du 1er janvier 2004, reste inchangée.

Article 2

Les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un employé à temps complet (catégorie A base 169 heures hors majorations pour heures supplémentaires) ou à temps partiel (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à partir du 1er janvier 2006 :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de base	SALAIRE complémentaire	SALAIRE conventionnel
1	235	848,35	508,72	1 357,07
2	255	920,55	451,52	1 372,07
3	275	992,75	384,32	1 377,07
4	340	1 227,40	197,00	1 424,40
5	395	1 425,95	177,00	1 602,95
6	410	1 480,10	177,00	1 657,10

Article 3

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique dirigerait sciemment le plafond prévu pour l'année 2006 et défini par les pourvus précédents à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de

ses implications au niveau de la branche. Article 4

Les parties s'entendent convenir de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 21 septembre 2005.

croissance, il a été convenu de geler le salaire complémentaire.

L'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance est répercutée sur le salaire de base des gardiens, concierges et employés d'immeubles, ce qui porte la valeur du point de 3,61 ? à 3,79 ?, soit :

- pour le coefficient 235 de la convention collective, un nouveau salaire de base qui s'élève à 890,65 ? ;

- pour le coefficient 255, à 966,45 ? ;

- pour le coefficient 275, à 1 042,25 ?.

Les autres coefficients ne sont pas concernés puisque les rémunérations sont supérieures au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006

Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

Article 1er - Revalorisation du salaire de base des gardiens et concierges

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006

À partir du 1er juillet 2006, et pour tenir compte de la hausse du salaire minimum interprofessionnel de croissance,

Les parties s'entendent convenir de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 -

Salaires Annexe II

Signataires

Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD FEC-FO ; Fédération des poselnners du commerce, de la dsbriittioun et des sceveirs CGT ; CFDT ; SNEPGIC CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

A comtepr du 1er jeainvr 2007, la vleaur du point est portée de 3,61 ? à 3,95 ?.

Les sleairas bturs cnonneeiotnvl (salaires en nurtae inclus) puor :

- un elompi à tepms ceplomt (catégorie A), bsae 169 hreues par mois, hros mtriaaojon puor hurees supplémentaires ;

- un elompi à svrciee cpmeolt (catégorie B), bsae 10 000 UV, s'établissent cmome siut :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de base	SALAIRE complémentaire	SALAIRE brut
1	235	928,25	469,38	1 397,63
2	255	1 007,25	404,75	1 412,00
3	275	1 086,25	340,75	1 427,00
4	340	1 343,00	107,00	1 450,00
5	395	1 560,25	67,75	1 628,00
6	410	1 619,50	63,50	1 683,00

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Les ptnaereirs souicax sont, par ailleurs, cnonveu que la méthode de calcul de la rémunération connarrpeosdt à l'astreinte de niut définie à l'article 18, prapaghare 5, est abrogée.

Le complément de rémunération rieltaf à cette atrtinsee de niut est maintenu, puor l'année 2007, à 115,52 ?. Sa vulaeer srea fixée aelumlennent lros de la négociation salariale.

Au 1^{er}janievr 2007, les éléments csffitntiuos du srilaae en naurte complémentaire prévus à l'article 23 de la cevnoointn celcovtile (contrat petiets fournitures) snerot calculés sur un pirc du keihwrloutate de 0,1311 ? TTC, appcbliale depuis le 15 août 2006.

Le tlebaau ci-après en dnnoe les vurales :

(En euros.)

Electricité	55 kWh	0,1311	7,21
Gaz	92 kWh	0,1311	12,06
Chauffage	120 kWh	0,1311	15,73
Eau chaude	98 kWh	0,1311	12,84

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Les piarets srigeaants cnvoennenit de daenmder l'extension du présent aevnvt dnas les mlilereus délais.

Les ptnraieraes suoacix se snot engagés dnas un pesoscrus de sifompilciitan de la grile des selarias à meyon terme.

Le présent aevnant fxie les saarleis au 1er jneaivr 2007 et en contisute la première étape. La prat du slraiae complémentaire cvnoinnoetnel est diminuée au pofrit de la mjttoaarion du sarlaie de base, grâce à une aoangumettin de la vauelr du point.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

A cemtpor du 1^{er}airvl 2008, la vleaur du ponit puor les salariés de la catégorie A, puor 151,67 heures, est fixée à 3,71 ?.

(En euros.)

Article - Préambule

Avenant n 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires 1

Signataires

Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD-FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	871,85	412,46	1 284,31
2	255	946,05	347,60	1 293,65
3	275	1 020,25	283,30	1 303,55
4	340	1 261,40	54,99	1 316,39
5	395	1 465,45	4,49	1 469,94
6	410	1 521,10	0,00	1 521,10

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

A compter du 1er avril 2008, la valeur du point pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la valeur du point est portée à 4,13 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie			
2	255	1 053,15	388,31	1 441,46
3	275	1 135,75	316,75	1 452,50
4	340	1 404,20	62,60	1 466,80
5	395	1 631,35	6,55	1 637,90
6	410	1 693,30	0,00	1 693,30

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

(contrat petits fournisseurs) seront calculés sur un prix du kWh de 0,1325 ? TTC, applicable depuis le 16 août 2007.

Le tableau ci-dessous en donne les valeurs :

Au 1er avril 2008, les éléments constitutifs du salaire en nature complémentaire prévus à l'article 23 de la convention collective

(En euros.)

Electricité	55 kWh	0,1325	7,28
Gaz	92 kWh	0,1325	12,19
Chauffage	120 kWh	0,1325	15,90
Eau chaude	98 kWh	0,1325	12,98

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les partenaires sociaux ont pris conscience de l'obligation légale de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle dans la branche. Ils s'engagent donc à faire un état des lieux dans la profession et à prendre toutes les dispositions nécessaires à la mise en œuvre d'une égalité constatée.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les parties signataires conviennent de renégocier, si nécessaire, la valeur des éléments conventionnels dans le contrat de l'année 2008.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les parties signataires conviennent de déterminer l'extension du présent accord dans les meilleurs délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent avenant fixe les salaires au 1er avril 2008 et précise la détermination de la part du salaire complémentaire

conventionnel au profit de la majeure partie des salariés de base, grâce à une augmentation de la valeur du point.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, dans un souci de clarté et pour éviter toute interprétation de la grille des salaires minima dans la branche, ont rédigé deux grilles distinctes :

1. la première concerne les salariés de la catégorie A sur la base légale de 151,67 heures. Les heures supplémentaires sont majorées suivant les taux en vigueur (loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22 août 2007) ;

2. la seconde concerne les salariés de la catégorie B, pour un salaire de base 10 000 UV, qui ne sont pas assujettis à la durée légale du travail.

Cette nouvelle présentation implique la détermination de 2 valeurs du point différentes mais équivalentes.

En conséquence,

Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

La présente annexe a pour objet de préciser l'article 1er de l'avenant n° 70.

A cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de présenter la grille des salaires de l'avenant n° 67, qui avait été appliquée au 1er janvier 2007 sur la base légale de 151,67 heures, afin de mieux coordonner les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la catégorie A au 1er avril 2008.

Le taux horaire qui sert au calcul des heures supplémentaires au-delà de 35 heures par semaine est calculé ainsi :

(Salaire de base + salaire complémentaire conventionnel) ÷

éventuellement complémentaire quarctotnel + atmuesnejt SMIC) divisé par 151,67.
Ce tuax hrraioe dneavt être majoré du cfieiefnoct légal applicable.

Valeur du piont puor 151,67 hueres : 3,54 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	831,90	422,41	1 254,31
2	255	902,70	364,51	1 267,21
3	275	973,50	307,17	1 280,67
4	340	1 203,60	97,71	1 301,31
5	395	1 398,30	62,76	1 461,06
6	410	1 451,40	59,02	1 510,42

Avenant n 72 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 1

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD FEC FO ; CFDT ; SNUHAB CGC ; SNIGIC.

A ctmoeptr du 1^{er} juillet 2008, la veualr du pinot puor les salariés de la catégorie A, puor 151,67 heures, est fixée à 3,83 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	900,05	421,46	1 321,51
2	255	976,65	353,60	1 330,25
3	275	1 053,25	287,30	1 340,55
4	340	1 302,20	54,99	1 357,19
5	395	1 512,85	0,00	1 512,85
6	410	1 570,30	0,00	1 570,30

Pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la vluear du piont est portée à 4,26 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce neviau ne s'applique pas aux salariés de ctete catégorie			
2	255	1 086,30	394,31	1 480,61
3	275	1 171,50	320,75	1 492,25
4	340	1 448,40	62,60	1 511,00
5	395	1 682,70	0,00	1 682,70
6	410	1 746,60	0,00	1 746,60

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les ptireas sanrigaites cvnnneeiot de dndmeaer l'extension du présent anvnaet dnas les mlreeulis délais.

Aifn de tienr cmptoe de la rieiooarvstaln du SIMC au 1er jeuilut 2008 (décret n° 2008-617 du 27 jiuin 2008, Jaonurl ocififel du 28 jiuin 2008, pgae 10385), les penreaatirs soicaux décident de

Avenant n 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 1

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FEC-OSDD FO ; CFDT ; CSFV-CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 22 de la covionnten cevloitle noailante des gardiens, ccrineoegs et employés d'immeubles intitulé « Aemtneoptpins gaulobx minimaux, sairlae meesunl contractuel, billtuen de paie, gtaaioicftrn du 13e mios » est modifié cmome siut :

« 1. L'annexe II à la présente cniinoovten fxie le sriaale mminium burt msenuel conventionnel, puor chcaun des nuaveix de la gilrle des classifications, puor un eompli à tpmes ceomplt (catégorie A) ou à scrveie cmepolt (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1^{er}alinéa des phpagaears A et B.

Cette rémunération inclut, s'ils existent, la vulear du siraale en nturae corapeorsndnt à l'attribution d'un lmengeot de ftincoon et le saiarle en nartue complémentaire, évalués dnas les coiditnns prévues à l'article 23 ci-après.

Le sraaile mmiium burt msenuel cotnionnevel puor chcaun des nuveiax est révisé en coimmsison mxite réunie dès lros qu'au mnois 2 des oginaasronits sraenaitigs ou adhérentes en feront la dendmae et dnas les mios qui suivra la réception de cttee demande. En tuot état de cause, une réunion drvea se tienr au mminuim chque année.

Des aenvntas régionaux ou des aodrccs d'entreprise penevut prévoir un sriaale mmuniim burt meunesl aantcnpit la révision des salaiers maminiux btrus msneleus fixés par la cnotveoinn nationale.

2. Le saliare goabll burt mneesl ceatotrnucl (salaire en nuatre legmenot et saalrie en nruate complémentaire éventuel inclus) d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du sliraae muiinmm burt mesunel cinneonetnovl défini au prrahpagae 1 ci-avant multiplié par le tuax d'emploi siuvant :

? catégorie A : nrobre d'heures divisé par 151, 67 ;

? catégorie B : nmrboe d'UV divisé par 10 000 ;

b) D'un éventuel sralaie supplémentaire cctaurtneol (augmenté de tuos éléments qltautiafs de rémunération cnvuoens au cnratot de traavil et inllauct neaomtmnt l'indemnité différentielle acuqise en apitalcoïn d'une csulae d'avantages acquis, ou le mieaintn du srliaae cfoonrme à l'article 12 de la cioeovntn clivltecoe natnoaile des gardiens, cioreengcs et employés d'immeubles) multiplié par le tuax d'emploi ;

c) Et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par acaopptiln du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le saialre mmiinum burt mensuel.

3. Le sliraae est payé au puls trad le dereinr juor du mois. Toutefois, si des miftoincioads snot ienuenvrets en cuors de mois, un apcmtoe prchoe de la rémunération réellement due est versé à la même dtae et la régularisation s'effectue le mios suivant.

Tout salarié diot rcvieveor cquahe mios un beuiltn de paie établi dnas les cioinndots prévues aux alciters R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du tarvial dnot les perahprgaas sutavnis snot complétés cmome siut :

" Le bluleitn de paie doit, en puls des mionetns légales des alcirets R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du travail, menotniern les dstispooinis senituavs :

1° L'emploi (cf. art. 21, 3^ealinéa), le naiveu et le cfociifeent hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2° La période d'emploi et le nbmroe d'heures (pour le prseononl de catégorie A, snot 151, 67 hreues puor un eopmli à tpmes cmelopt pndeant le mios concerné) ou d'unités de vaelur (pour le pnersol de catégorie B, snot 10 000 UV puor un elpomi à siverce celmopt paendnt le mios concerné) ;

Le ccaull du saliraae cacruttnoel dû en détaillant (et calculé au parrota s'il y a mios incomplet) les 3 rurbquies Sralaie mmiium burt munseel conventionnel, Sraaile supplémentaire cetancuotrl

et Pimre d'ancienneté visées au parpaarhge 2 ci-avant.

3° La rémunération ftriiaraofe mnsululeee des tâches eeplelxtineno (astreinte de niut visée à l'article 18. 5), la rémunération foarfriatie à l'unité des tâches onealileonccs (permanence des dnaecihms et jrous fériés visée à l'article 19. 4 " Hueres supplémentaires ?) et les prmies (par exemple, le tri sélectif) ou gctioniaitarfs ;

4° Eveuelentelntm le srialae en nuarte lnegmoet et le saiarle en naurte complémentaire, déduits du sarlaie net en aiopaiclptn de l'article 23 de la convention, et s'il y a leiu la nautre et le mntanot des atreus déductions effectuées sur la rémunération. ?

4. Gaioirafcttin " 13^emios ? :

Les salariés juiifsatnt d'une présence complète pndneat l'année cliive (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée cmome temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gitifiarotcan égale au slaaie mnuseel burt ceruoatntcl défini au ppraahge 2 ci-dessus auqics à ctete date. Le salarié jaisuntfit de monis de 12 mios de présence perçoit cttee gciaftiairtonpro rtaa temporiset en vuaelr à la dtae de départ si le salarié qitute l'entreprise en cours d'année. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En conséquence, les saliears au 1er janvier 2009 snot définis cmome siut :

Grille catégorie A

(Base : 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SLRAAIE MMNIUIM BURT MENSUEL conventionnel
1	1 361,16
2	1 370,16
3	1 380,77
4	1 397,91
5	1 558,24
6	1 617,41

Grille catégorie B

(Base : 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	SRAALIE MIMIUM BURT MENSUEL conventionnel
1	-
2	1 525,03
3	1 537,02
4	1 556,33
5	1 733,18
6	1 799,00

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 24 reailtf à la prime d'ancienneté est modifié cmome siut :

« Des pirems d'ancienneté snot attribuées. Eells s'ajoutent au siarale muinmim burt mensuel cetvnonoeinnl et dovniert feruigr

d'une manière ecitxpile sur le butellin de paie.
Elles sont calculées sur le saarlle miiuumm burt menusel
coonevntienl établi en aippcotain de l'article 22. 2 a :
? 3 % après 3 ans de sievrce cezh le même emyepoulr ;
? 6 % après 6 ans de screive cezh le même eomluyep ;
? 9 % après 9 ans de screive cezh le même euomylepr ;
? 12 % après 12 ans de sicvere cezh le même elumypoer ;
? 15 % après 15 ans de svecire cezh le même elpmyoeur ;
? 18 % après 18 ans de sercive cezh le même employeur. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les piatres cnvnvnienoet de mrttee peevgrsoesnmit en ?uvre
cette mesure. En conséquence, la pmire d'ancienneté srea
calculée de la manière sainvute :

Pour les 3 pmrrees nuavex de la glrlie de classification, l'assiette
de cacull puor la prmie d'ancienneté établie en aiaoapclptn de
l'article 24 de la covtineonn ccoletvlie est de :

? 80 % puor l'année 2009 ;
? 90 % puor l'année 2010 ;
? 100 % puor l'année 2011.

Les 3 neivux siuavnts de la grllie de csiscailtafoin ont une
aseistte de caulcl de 100 % du sliarae mmuiim burt muesenl
cnetovnoneil établi en aipotliacpn de l'article 22. 2 a, dès l'année
2009.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Avenant Salaires n° 75 du 16 novembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	Union naolitnae de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des eepresetins plebiques lcaelos (FEPL) ; Fédération de sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Asaiiocston niotlnaae de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Asicoiaostn des rsenabploses de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFSV CFTC.

Article 1 - Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A
(pour 151,57 heures)

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	235	1 365
II	255	1 380
III	275	1 393
IV	340	1 412
V	395	1 570
VI	410	1 630

Grille de slearais puor les salariés de la catégorie B

Avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II

Les établissements, les epinsreets et les gopeurs ne ponruot
déroger à l'ensemble des dtiospsnios du présent aroccd suaf
dspotsoiins puls fobarlveas puor les salariés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En rsoain des maintodofciis sruerelttuls apportées sur la
cuosttontiin du salaire, les pteairs sgrataneis cennevniot de
daemednr l'extension du présent avenant, qui n'entrera en
vueugir que le pereimr juor du mios sanivut la pbtiauoiln de son
arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Vu l'avenant n° 67 du 15 nvmoerbe 2006 prtoant miadioioftcn de
l'annexe II « Seiarals » au 1^{er} jeainvr 2007, dnas lequel les
patenrriaes suciaox se snot engagés dnas un pcrsuoess de
sfcmioitlpain de la glrlie des saraiels en simrnupapt le sliraae
complémentaire conteennvnoil au pfriot du srliaae de base.

Les pneteirraas sacioux décident de rceleampr la rémunération
mneullsee ciennovntnlolee constituée d'un siraae de bsaee et d'un
sailrae complémentaire par un sarilae muimim burt musenel
conventionnel.

(base 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I (*)		
II	255	1 540
III	275	1 552
IV	340	1 575
V	395	1 750
VI	410	1 810

(*) Ce neivau ne s'applique pas aux salariés de cttee catégorie.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

L'avenant n° 50 « Prmie mnleuse puor la sotrie des plolubees
sélectives » est aisni modifié :

« La prime est portée à 0,80 ? par lot principal, avec un mniimum
de 16 ? et un miuaxmm de 128 ?. »

Les artues treems de l'avenant rsteent inchangés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Ces grleils de salaires, ainsi que l'augmentation de la pmire « tri
sélectif », ertrenont en atapiolpicn le pereimr juor du mios qui
survia la paultobicin de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Les piretas sieaiartgns cnnnioevent de daneedmr l'extension du
présent aanenvt dnas les mrleiuels délais.

Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	FEC FO.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Grille de sieraals puor les psreelnons de la catégorie A, puor 151,57 heures

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire munmiim cnenvnoiotenl
I	235	1 384,11
II	255	1 399,32
III	275	1 412,50
IV	340	1 431,77
V	395	1 591,98
VI	410	1 652,82

Grille de srlaaeis puor les salariés catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mminuim cnvnnoitoel
--------	-------------	-----------------------------

Avenant n 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	FEC FO ; CSFV CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Personnels de la catégorie A (base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minmuim conventionnel
I	235	1 410
II	255	1 440
III	275	1 470
IV	340	1 490
V	395	1 620
VI	410	1 680

Personnels de la catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mimiumm conventionnel
--------	-------------	-------------------------------

I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cttee catégorie	
II	255	1 561,56
III	275	1 573,73
IV	340	1 597,05
V	395	1 774,50
VI	410	1 835,34

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

La pmire d'astreinte de nuit, puor les cratonts antérieurs au 1er jeianvr 2003, est portée à 120 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Ces gelirls de salaires, ainsi que l'augmentation de la pmie d'astreinte de nuit, eornrnett en aptipaolcn le pmeeir juor du mios qui svriua la pbuiioatcln de l'arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

Article 4
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Les prateis sinatirages ceivnennont de renégocier les saealris si puls d'une aegoantiumn du Simc était constatée danrut l'année 2011.

Article 5
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Les parteis saeinrgiats chevenninot de daeendmr l'extension du présent aanvnet dnas les meeuilrls délais.

I	Ce nvaieu ne s'applique pas aux salariés de cttee catégorie	
II	255	1 590
III	275	1 615
IV	340	1 640
V	395	1 795
VI	410	1 855

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

La pmire tri sélectif est portée à 0,90 ? par lot prpaciinl aevc un mniuumm de 18 ? et un muaixmm de 144 ?. Les auetrs tmeres de l'avenant aanyt mis en pacle cette pimre resetnt inchangés à soivar qu'elle est partagée ernte les gnidares de catégorie B qui eeunfetct la tâche de sroite et rentrée des cnunroets de tri sélectif.

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Ces gliels de salaires, ansii que l'augmentation de la pirme tri sélectif, enentortt en aiatplcopin le pemreir juor du mios qui sriuva la ptiaulobcn de l'arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

Article 4
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Les prtieas sniatergias cvnnineenot d'engager une renégociation des seraails si la cnrtcuoonje économique la raeidnt nécessaire.

Article 5
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Les paeirts saratigines ceiovnnnt de daenedmr l'extension du présent avnaent dnas les mlrleuis délais.

Avenant Salaires n 81 du 6 novembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPI ; La FISF ; L'ANCC ; L'ARC ; La FEPL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO,

Article 1er

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A (Base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimum conventionnel
I	235	1 440
II	255	1 460
III	275	1 480
IV	340	1 500
V	395	1 630
VI	410	1 690

Grille de salaires pour les salariés de la catégorie B (Base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimum conventionnel
I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	

Avenant n 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO ; CSFV CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A, pour 151,67 heures :

II	255	1 615
III	275	1 640
IV	340	1 665
V	395	1 815
VI	410	1 875

Article 2

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le montant du salaire en nature évoluera à partir du premier jour de variation de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer. Cette révision intervient tous les ans. Elle s'applique dès la paie de janvier. La vocation à l'application s'ouvre dès la paie de janvier.

Rappel :

En 2012, les valeurs au mètre carré sont :

? catégorie 1 : 3,00 ? ;

? catégorie 2 : 2,37 ? ;

? catégorie 3 : 1,75 ?.

A titre d'exemple :

Catégorie 1, valeur 2012 : 3,00 ?.

IRL annuel au 3e trimestre 2012 : 2,15 %.

Valeur 2013 : 3,06 ?.

Article 3

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Ces grilles de salaires entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Par exception, la rétroactivité de l'avantage en nature ne s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension sur la base de la vocation de l'IRL du 4e trimestre 2012.

Pour les années suivantes, la rétroactivité s'appliquera en faveur de l'employeur explicité à l'article 2.

Article 4

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les délais de mise en œuvre de l'extension du présent avenant dans les délais.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimum conventionnel
I	235	1 457
II	255	1 477
III	275	1 497
IV	340	1 517
V	395	1 647
VI	410	1 707

Grille de salaires pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV) :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimum conventionnel
--------	-------------	--------------------------------

I	Ce neaivu ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 632
III	275	1 657
IV	340	1 682
V	395	1 832
VI	410	1 892

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

La prime d'astreinte de nuit, pour les cotoats antérieurs au 1er jvaievr 2003, est portée à 150 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Avenant n 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPI ; La FISF ; L'ANCC ; L'ARC ; La FEPL,
Syndicats signataires	Le SNGIIC ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FEC FO ; Le SUA HNB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les vauels pmarettnet le culcal des saireals 2016 conformément au nvoeul atrclie 22 défini par l'avenant n° 87 snot les setuvinas :
? vulaer du pniot catégorie A : 1,2650 ;
? vaeulr du ponit catégorie B : 1,4845 ;
? veular fxie : 735 ?.

Soit, pour mémoire, rimseepeevctt les culacls svtuains :
? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2650) + 735 ? ;
? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4845) + 735 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Exemples de callucs :

Un salarié de catégorie A anyat un coefficient, sleon la nlulveoe classification, de 586 aevc un cornatt à tmepts comptet arua un sraaile mumiim ctonievrneonl de :

$$[(586 \times 1,265) + 735] \times 151,67 / 151,67 = 1 476,29 ?$$

Avenant n 91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La pirme de tri sélectif est portée à 1 ? par lot principal, aevc un mmnuim de 20 ? et un muaimxm de 160 ?. Les atreus teerms de l'avenant aanyt mis en plcae cette prime renssett inchangés, à sviaor qu'elle est partagée entre les gianreds de catégorie B qui etfnucfeet la tâche de stiore et de rentrée des cnnoteurs de tri sélectif.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Ces gileirs de sriaelas ansii que les nelevouls vuerlas des pmires d'astreinte de niut et de tri sélectif ernonetrt en aaiplpciton le permeir juor du mios qui surviva la picailbuotn de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel, et au puls tôt au mios de jeianvr 2015.

Les pretais sniegraiats cinovnement de dedemnar l'extension du présent anavent dnas les mlreliues délais.

Un salarié de catégorie B aynat un coefficient, solen la nouelvlle classification, de 620 aevc un cntorat à scviree comelpt arua un sarlaie mimnuim coeionvntennl de :

$$[(620 \times 1,4845) + 735] \times 10 000 / 10 000 = 1 655,39 ?$$

Un salarié de catégorie A aanyt un coefficient, solen la nvlluoee classification, de 593 tiravanlalt 15 heerus par siemnae et aanyt 6 ans d'ancienneté arua un sriaale glabol burt de :

$$[(593 \times 1,265) + 735] \times (65 / 151,67) + 6 \% = 636,49 + 38,19 = 674,68 ?$$

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, seoln la nvuleloe classification, de 625 aevc un crantot de 8 700 UV et 12 ans d'ancienneté arua un saalire goblal burt de :

$$[(625 \times 1,4845) + 735] \times (8 700 / 10 000) + 12 \% = 1 446,65 + 173,60 = 1 620,24$$

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément au neuvol aitrclce 23 défini par l'avenant n° 87, le pirq du kWh d'électricité à rteievr pour l'évaluation du sarlaie en nurate est de 0,1537 ? (TTC).

Les prrniteeas saiuocx rapeellpnt qu'en vrteu de l'avenant n° 81 les vlraeus des « m2 leongemt » en foicontrn des tiors catégories, définies à l'article 23, snot diueps la piae de jinvear 2016 :

? catégorie 1 : 3,088 ?/ m2 ;
? catégorie 2 : 2,438 ?/ m2 ;
? catégorie 3 : 1,800 ?/ m2.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent aanvent enetra en vugiuer le pmeeirr juor du mios qui sivrua la piltiaubocn de l'arrêté d'extension au Jnuoral ofeiclcl de l'avenant n° 88.

Les piteras sgtinaearis cinveonent de deanemdr l'extension du présent aaenvnt dnas les melurleis délais.

Les veualrs de la prime ecelotilnexpne snot :
? pour les salariés de cat. A : 90,00 ? ;
? pour les salariés de cat. B : 120,00 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent avnaent ernreta en vegiuur le pemrier juor du mios qui suivra la plbuticoian de son arrêté d'extension au Jurnoal officiel. Les ptraeis sitinargeas cininneoenvt de daemdenr l'extension du présent avnenat dnas les mrulleis délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les paiaeernts socaux ont décidé, pour les salariés arnatppaet

Avenant n 92 du 17 octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI FSIF ANCC ARC
Syndicats signataires	FS CFDT FEC FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les vraues pteartnemt le cuclal des srialaes 2017 conformément au neovol ariclte 22 défini par anaevnt 88 snot les seivntaus :

? vualer du piont catégorie A : 1,2777 ;

? vluear du piont catégorie B : 1,4993 ;

? vuelar fxie : 735,00 ?.

Soit, pour mémoire, rsevpieetecmt les clculas siantuvs :

? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2777) + 735 ? ;

? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4993) + 735 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément au nuoevl arclite 23 défini par l'avenant n° 88, le pirc du kWh d'électricité à rtieenr pour l'évaluation du sraalie en ntraue est de 0,1491 ? (TTC).

Les pianertreas socaux ranplept qu'en vrteu de l'avenant n° 81

Avenant n 95 du 6 octobre 2017 portant modification de l'annexe II Salaires et évaluation du salaire en nature logement

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CFDT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les verulas pramtetnet le cclaul des siaarles 2018 conformément à l'article 22 snot les svtueinas :

? vulaer du ponit catégorie A : 1,2905 ;

? veualr du piont catégorie B : 1,5143 ;

? valeur fxie : 745,00 ?.

Soit, pour mémoire, rvmitcepeesent les cclauls sunavtis :

? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2905) + 745 ? ;

? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5143) + 745 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La vualer de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les crttonas

Avenant n 98 du 8 octobre 2018

à l'effectif le 1er jvniaer 2016, qui n'en snot pas srtois au curos de l'année 2016 et qui n'auront pas bénéficié entre le 1er jevniar et le 30 setmbrepe 2016, d'une angimteuaton du srlaaie burt (hors rsaeioirtvoaln liée à la husase du Smic) d'allouer une pmrie ecteinlnoplxee qui srea versée, au parroa du tuax d'emploi ou du nobrme d'heures ctallontecuers du salarié, le mios qui siruva la pibocialutn du présent anvnaet au Joranul officiel.

les vreulas des « m2 lengomet » en fotinon des toirs catégories, définies à l'article 23, snot calculé sur la bsaie du dineerr IRL connu au 1er javniar de cuaqhe année. Pour l'année 2017 l'IRL acblilppae srea culei du 3ème tretrsmie 2016 snot 125,33 ; en conséquence les vaurels « m2 leoomngt » sonert :

? catégorie 1 : 3,090 ?/ m2 ;

? catégorie 2 : 2,439 ?/ m2 ;

? catégorie 3 : 1,801 ?/ m2.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent aevant ernreta en viugeur le piermer juor du mios qui survia sa piacobotuln au Jnuarol ofcfiel et au puls trad le pmereir juor du mios qui siuvra la pbutocoaln de l'arrêté d'extension au Jaournl oieiffcl de l'avenant 88.

Les ptrieas saaregignis cevnnonniet de dmeadenr l'extension du présent aevant dnas les melrulis délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les prieaneatrs sicuaox teeinnt à reppelar que l'application des antaevns nos 86,88 et 89 diot rcepeestr l'article 12 de la covteinonn ceovlctile de la branche. En conséquence un saailre brut, sutie à l'application de la nlvueloe csciasatfliion ne peut, aanvt l'application du présent avenant, être inférieur à cluei versé au salarié aanvt l'entrée en aapctlopiin des nleloveus classifications.

antérieurs au 1er janiver 2003, est portée à 155,00 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 23, le pirc du kWh d'électricité à rneetir pour l'évaluation du srlaae en ntraue complémentaire est de 0,1491 ? (TTC).

Il est rappelé que le mtnoant du siarale en naure lngoeemt est fixé à paritr de l'indice de révision des leoyrs (IRL) cnonn en jeainvr 2018, snot celui du 4e tietrmse 2017. Ainsi, les fmreluos de cuacll srneot les suivantes, anridoers à trios décimales, pour déterminer les motannts à rineetr par mètre carré du lgnmoeet de fotinon solen sa catégorie :

? catégorie 1 : 3,090 ?/125,33(1)× IRL(2);

? catégorie 2 : 2,439 ?/125,33(1)× IRL(2);

? catégorie 3 : 1,801 ?/125,33(1)× IRL(2).

Il est rappelé également que le moatnt du sirlaae en nutrae leogment mmaxuim crersnpood à une sfurcae de 60 m² et qu'il ne puet être inférieur au mnotat fixé par l'Urssaf pour la puls fbilae tarnhce de rémunération et pour une pièce.

(1) 125,33 = IRL reentu dnas l'avenant n° 92 (salaires 2017).

(2) IRL = IRL 2017-T4 à paraître en jaivenr 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annaevt ernrtea en vugueur le pmriereir juor du mios qui siruva sa piicbltoaun au Junroal officiel.

Les piretas sngtieriaias ceevinonnt de ddemnaer l'extension du présent aevant dnas les mellueris délais.

portant modification de l'annexe II

Salaires et évaluation du salaire en nature logement

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFP ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui couvrent la quasi-totalité des embauchés de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs médianes nationales de l'indice de référence de l'année 2019 et d'autre part à l'attribution d'une prime exceptionnelle, l'objectif d'égalité signifie que le présent avenant s'applique de manière identique à tous les salariés et notamment dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2019, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

? valeur du point catégorie A : 1,3099 ;
? valeur du point catégorie B : 1,5370 ;
? valeur fixe : 760,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,3099) + 760 ?) × nombre d'heures contractuelles/151,67 ;
Catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5370) + 760 ?) × nombre d'unités de valeur/10 000.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les salariés antérieurs au 1er janvier 2003, est portée à 155,00 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1410 ? (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement sera fixé, dès la prise en compte de l'indice de référence de l'année 2019, à partir de l'indice de référence des loyers (IRL) connu en janvier 2019, soit celui du 4ème trimestre 2018. Ainsi, les formules de calcul sont les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de référence :

? catégorie 1 : $3,127(1) \div 126,82(2) \times IRL(3)$;
? catégorie 2 : $2,468(1) \div 126,82(2) \times IRL(3)$;
? catégorie 3 : $1,822(1) \div 126,82(2) \times IRL(3)$.

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'Urssaf pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce. Il était de 69,20 ? en 2018.

(1) Valeur de l'avantage en nature logement de 2018.

(2) 126,82 = IRL du 4ème trimestre 2017.

(3) IRL = IRL du 4ème trimestre 2018, à paraître en janvier 2019.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les partenaires sociaux, conformément à la décision de la commission générale du travail de ne pas étendre l'avenant n° 95 du 6 octobre 2017 portant sur les salariés 2018 pour des raisons de forme liées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ont décidé d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés pour compenser tout ou partie de la perte salariale qui en a découlé.

Pour les salariés appartenant à l'effectif le 1er janvier 2018, qui n'en sont pas sortis au cours de l'année 2018 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1er janvier et le 30 septembre 2018, d'une augmentation du salaire brut (hors majorations liées à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), il est alloué une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au Journal officiel.

Cette prime ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué rétroactivement l'avenant n° 95 susvisé ou qui ont bénéficié au cours de l'année 2018 d'une mesure de restructuration salariale au moins équivalente en matière d'entreprise, d'un accord établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

? pour les salariés de catégorie A : 210,00 ? ;
? pour les salariés de catégorie B : 230,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

? catégorie A : $210,00 \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$;
? catégorie B : $230,00 \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10 000$.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir, si nécessaire, en février 2019 à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre 2018 et janvier 2019.

Ils conviennent également que les négociations salariales interviendront désormais en février de chaque année N à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre N-1 et janvier N.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au Journal officiel.

Les parties conviennent de déterminer l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les organisations syndicales de salariés et les organisations représentatives des salariés et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation se sont accordées sur des conclusions verbales relatives aux modalités de mise en œuvre et sur la publication d'une prime exceptionnelle liée à la non-extension de l'avenant « salaires 2018 ».

Avenant n 100 du 10 février 2020

relatif à la modification de l'annexe II

Salaires et évaluation du salaire en nature logement et de la prime de tri sélectif

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les pénalités susvisées précises que cet avenant s'applique de la même manière :

- ? aux établissements de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des établissements de la branche ;
- ? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs minimales conventionnelles prévues par le décret du 15 mars 2020 et d'autre part à la prime de tri sélectif, l'objectif d'égalité justifiée que le présent avenant s'applique de manière inéquivalente à tous les établissements compris dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, seroengcs et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les disparités sociales, constatées du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, respectivement pour la branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à caractéristiques égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien évident que parallèlement à cette égalité salariale qui se réalise dans une certaine mesure une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives des salariés dans les entreprises les plus élevées doit être constatée dans les enquêtes études que la branche traite sur le sujet.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les valeurs prévues par le tableau des salaires 2020, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- ? valeur du point catégorie A : 1,3266 ;
- ? valeur du point catégorie B : 1,5567 ;
- ? valeur fixe : 770,00 ? ;

Soit, pour mémoire, les calculs suivants :

Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,3266) + 770 ?) × nombre d'heures contractuelles/151,67 ;
Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,5567) + 770 ?) × nombre d'unités de valeur/10 000.

Article 3 - Prime mensuelle pour la sortie des poubelles

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les disparités sociales, considérant que :

- ? le traitement des poubelles sélectives a évolué depuis son origine tout en étant subventionné d'évoluer à court et moyen terme ;
- ? les ménages de citoyens aiment avec la diminution des déchets, dans un volume total de déchets quasi constant.

Décident :

1. Le tri sélectif en vigueur dans les immeubles concernés à présenter les différents renseignements aux collectivités territoriales, à les nettoyer et désinfecter en tant que de besoin ainsi qu'à les séparer dans les endroits prévus à cet effet.

2. Les employés d'immeubles (catégorie A) qui sont chargés de ces tâches se voient attribuer le nombre d'heures de travail nécessaires à leur accomplissement.

3. Les salariés d'immeubles (catégorie B) qui sont chargés de ces tâches fisianat patrie de la tâche générale du traitement des oruords ménagères perçoivent une prime, dite « prime de tri sélectif ».

4. Le nombre de créneaux nécessaire à ce tri sélectif n'intervient pas dans l'attribution de la prime.

5. Le montant de la prime est de 1,15 ? brut par lot principal dont est en charge le gardien, avec un minimum de 23 ? brut et un maximum de 184 ? brut.

6. Cette prime est toutefois répartie au prorata du nombre de lots principaux attribués à chaque gardien entre tous les gardiens qui assurent ce service au sein de l'ensemble immobilier.

7. Cette prime doit figurer sur le bulletin de salaire et est incluse dans l'indemnité de congés payés, mais est exclue de la cotisation de « 13e mois ».

8. Si une disposition plus favorable a été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime.

9. Les présentes dispositions alinent et remplacent toute disposition conventionnelle précédente relative à la prime de tri sélectif ou de la sortie des poubelles sélectives.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1605 ? (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature Ingoemet sera fixé, dès la prise en compte de janvier 2020, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2020, soit celui du 4e trimestre 2019. Ainsi, les formules de calcul sont les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :

- ? catégorie 1 : 3,181(*) ? ÷ 129,03(**) × 130,26(*) = 3,211 ? ;
- ? catégorie 2 : 2,511(*) ? ÷ 129,03(**) × 130,26(**) = 2,535 ? ;
- ? catégorie 3 : 1,854(*) ? ÷ 129,03(**) × 130,26(***) = 1,872 ?.

(*) Valeur de l'avantage nature Ingoemet de 2019.

(**) 129,03 = IRL du 4e trimestre 2018.

(***) 130,26 = IRL du 4e trimestre 2019.

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum coïncidera à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'Urssaf pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce. Il est de 70,80 ? au 1er janvier 2020.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra son dépôt auprès de la direction générale du travail, soit le 1er avril 2020.

Les parties s'engagent à éviter de retarder l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les représentants des salariés et les représentants des employeurs représentatives dans la branche des gardiens seroengcs et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire négocieront de négociation et d'interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Avenant n° 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation suite à l'application tardive de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 pour certains salariés

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSD CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susdites précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui justifient la quasi-totalité des emplois de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à une prime de salaire destinée à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité est tel que le présent avenant s'applique de manière égale à tous les salariés exerçant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, cégri et employés d'immeubles sans distinction de leur secteur et sans spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Pour un traitement égal des salariés de la branche, les parties susdites décident que tout salarié appartenant à l'effectif au jour d'application du présent avenant et qui n'aura pas bénéficié, entre le 1er avril et le 31 juillet 2020, d'une augmentation de salaire brut (hors rajustement liée à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), percevra une prime exceptionnelle, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication de l'extension du présent avenant au Journal officiel.

Avenant n° 105 du 4 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO Services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susdites précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui justifient la quasi-totalité des emplois de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux salaires minimaux conventionnels permettant de garantir les salaires 2022, l'objectif d'égalité est tel que le présent avenant s'applique de manière égale à tous les salariés exerçant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, cégri et employés d'immeubles sans distinction de leur secteur et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, constatent que dans le secteur professionnel, depuis plusieurs années, a constaté que les rémunérations, à

Cette mesure ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant n° 100 du 10 février 2020 susvisé ou qui ont bénéficié sur la période considérée d'une mesure de restructuration sociale au moins équivalente en matière de conditions d'entreprise, d'un accord d'établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime sont les suivantes :
? pour les salariés de catégorie A : 80 ? ;
? pour les salariés de catégorie B : 120 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :
Catégorie A : 80 ? x nombre d'heures conventionnelles ÷ 151,67.
Catégorie B : 120 ? x nombre d'unités de valeur ÷ 10 000.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant s'appliquera le 1er jour du mois qui suivra celui de la date de son extension.

Les parties susdites conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'avenant n° 100 du 10 février 2020 fixait les salaires pour l'année 2020 prévoyait une application pour tous les salariés au 1er avril 2020. La publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel le 1er août 2020 a généré une disparité de la situation des salariés de la branche, puisque certains salariés ont appliqué les nouvelles règles au 1er avril 2020 tandis que d'autres ne l'ont fait qu'au 1er août seulement.

Afin de corriger cette situation, les parties susdites ont décidé d'accorder une prime compensatoire aux salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une hausse de rémunération au moins équivalente à celle prévue par la convention collective dans son avenant n° 100 du 10 février 2020.

Les parties susdites, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité de traitement, les femmes ont une représentation des femmes dans les conseils d'administration plus élevée que celle constatée dans les entreprises étudiées que la branche Inreca sur le sujet.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2022

Les valeurs prévues pour l'année 2022, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

? valeur du point catégorie A : 1,4000 ;
? valeur du point catégorie B : 1,6147 ;
? valeur fixe : 800,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :
? catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,4000) + 800 ?) × nombre d'heures conventionnelles ÷ 151,67
? catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,6147) + 800 ?) × nombre d'unités de valeur ÷ 10 000.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2022

Les parties susdites conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit qui est portée à 170,00 ? par mois.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2022

Les parties susdites conviennent de l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,20 ? par lot par mois,

avec un minimum de 24,00 ? par mois et un maximum de 192,00 ? par mois.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1er janvier 2022, la formule de calcul est simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1er janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

? catégorie 1 : ANm² N = 3,217 5(1) ÷ 130,52(2) × IRL 4e trimestre N ? 1 ;

? catégorie 2 : ANm² N = 2,540(1) ÷ 130,52(2) × IRL 4e trimestre N ? 1 ;

? catégorie 3 : ANm² N = 1,876(1) ÷ 130,52(2) × IRL 4e trimestre N ? 1.

L'application de cette formule au 1er janvier 2022 pour l'année 2022 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2021 à 132,62 :

? catégorie 1 : ANm² 2022 = 3,269 ? ;

? catégorie 2 : ANm² 2022 = 2,581 ? ;

? catégorie 3 : ANm² 2022 = 1,906 ?.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature logement par mois est la valeur fixée par l'URSSAF au 1er janvier de l'année N pour la part fixe de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 71,20 ? en 2021 et de 72,30 ? en 2022.

Avenant n° 106 du 31 août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui comprennent la quasi-totalité des employés de la branche ;

? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles prévues par le décret du 1er août 2022, après la ratification du Simc du 1er août dernier, l'objectif d'égalité consiste à ce que le présent avenant s'applique de manière identique à tous les salariés, qu'ils soient dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, cricrignes et employés d'immeubles ou dans le champ de luer etciffet et dans la spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les écarts de rémunération des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, et constatant que la branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à conditions égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans la branche une meilleure représentation des femmes dans les instances de concertation les plus élevées doit être constatée dans les entreprises étudiées que la branche concernée sur le sujet.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les valeurs prévues par le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

(1) Il s'agit de la valeur de AmN² au 1er janvier 2021, prise comme référence.

(2) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2020 prise comme référence.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1740 ? (TTC).

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les partenaires sociaux conviennent de décaler l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les onsoairtangs syndicaux de salariés et les organisations de salariés d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens cricrignes et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire pnetneare de négociation et d'interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs conventionnelles.

? valeur du point catégorie A : 1,490 ;

? valeur du point catégorie B : 1,630 ;

? valeur fixe : 850,00 ?.

Soit, pour mémoire, les calculs suivants :

Catégorie A : ([coefficient hiérarchique × 1,490] + 850 ?) × nombre d'heures conventionnelles ÷ 151,67.

Catégorie B : ([coefficient hiérarchique × 1,630] + 850 ?) × nombre d'unités de valeur ÷ 10 000.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les partenaires sociaux conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit qui est portée à 200,00 ? par mois.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les partenaires sociaux conviennent de l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,30 ? par lot piécinpi et par mois, avec un minimum de 26,00 ? par mois et un maximum de 208,00 ? par mois.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1819 ? (TTC).

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les partenaires sociaux conviennent de décaler l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant n 107 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires 2023

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFP ; FEC FO Services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui cumulent la quasi-totalité des employés de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales de rémunération prévues par le décret n° 2022-1158 du 16 août 2022, l'objectif d'égalité de traitement que le présent avenant s'applique de manière inéquitable à tous les salariés entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles des départements de luer effectif et des spécificités.

Par ailleurs, les disparités sociales, constatées du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, reprenant que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à parts égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien évident que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives des salariés doit être constatée dans les prochaines études que la branche lance sur le sujet.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les valeurs prévues par le décret des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

? valeur du point catégorie A : 1,54 ;
? valeur du point catégorie B : 1,67 ;
? valeur fixe : 870,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

? catégorie A : $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,540) + 870] \times \text{nombre d'heures calendaires} \div 151,67$;
? catégorie B : $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,670) + 870] \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en valeur complémentaire est de 0,1785 ? (TTC).

Avenant n 108 du 22 janvier 2024

Les obligations des salariés et les obligations des employeurs représentatives dans la branche des gardiens concubins et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, par suite de la hausse du Smic au 1er août dernier, se sont accordées sur de nouvelles valeurs conventionnelles.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1er janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne concerner qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1er janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANM²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

? catégorie 1 : $\text{AmN}^2 = 3,269(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$;
? catégorie 2 : $\text{AmN}^2 = 2,581(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$;
? catégorie 3 : $\text{AmN}^2 = 1,906(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$.

(*) Il s'agit de la valeur de AmN² au 1er janvier 2022, prise comme référence.

(**) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2021 prise comme référence.

L'application de cette formule au 1er janvier 2023 pour l'année 2023 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2022 à 137,26, à la suite du plafonnement de la valeur de l'IRL à 3,5 %, institué par l'article 12 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat :

? catégorie 1 : $\text{AmN}^2 2023 = 3,383 ?$;
? catégorie 2 : $\text{AmN}^2 2023 = 2,671 ?$;
? catégorie 3 : $\text{AmN}^2 2023 = 1,973 ?$.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mètre carré est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont de 72,30 ? en 2022 et de 75,40 ? en 2023.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les parties signataires conviennent de maintenir l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les obligations des salariés et les obligations des employeurs représentatives dans la branche des gardiens concubins et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs conventionnelles.

relatif aux salaires 2024

Signataires

Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les paraineters siucaoX précisent que cet aaeenvt s'applique de la même manière :

? aux eenripstes de mnois de 50 salariés qui cstunenoitt la quasi-totalité des eoreulymps de la bcrhane ;
? aux eertsirneps de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aaeenvnt reltaif aux vrleaus maeimnls cnneeietolnovlns ptmetarnet de ccluear les sariales 2024, l'objectif d'égalité jfitsuie que le présent avenant s'applique de manière idiqnetue à teutos les enpestreris etrnant dnas le cmhap de la cenivotnon clevtlioce nolaaatine des gardiens, cgieonrces et employés d'immeubles snas doistsnticin de luer etfeciff et snas spécificité.

Par ailleurs, les piaeanrrets sociaux, cnnsocets du fiat que les saerials mnyeos des fmmes en Fncare snot inférieurs à cuex des hommes, rpneapellt que ntore bhrcnae professionnelle, duepis de neerumobss années, a constaté que les rémunérations, à cliaosscaainfts égales, étaient égales ernte les hmeoms et les femmes. Par aluielrs les paaenrries sacuiiox ont décidé d'ouvrir, au sceond srmetssee 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les clifotaaschniiss en paernnt en ctopme l'objectif d'égalité prfoesinllensoe entre les fmemes et les hmoems et de mixité des emplois.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les valreus ptrnetmaet le cacull des salaires, conformément à l'article 22, snot les stuveinas :

? vlaeur du pinot catégorie A : 1,593 ;
? vuelar du ponit catégorie B : 1,728 ;
? vuelar fxie : 890,00 ?.

Soit, puor mémoire, rnseecievtpemt les claulcs suvnaits :

Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,593) + 890 ?) ×
nombmre d'heures cutlloecrteans ÷ 151,67

Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,728) + 890 ?) ×
nmrobe d'unités de vleuar ÷ 10 000

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément à l'article 23, le pirx du kehatwiturloe d'électricité à rtineer puor l'évaluation du salirae en nautre complémentaire est de 0,2347 ? (TTC).

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

En ce qui cnnercoe le culcal de l'avantage en ntarue puor le logement, à cotmepr du 1er jeainvr 2022, la floumre de cucall a été simplifiée aifn de ne cetionnr qu'une suele variable, à sivaor l'IRL du quatrième trets mire de l'année précédente. Ainsi, au 1er jainvr de l'année N, la fmloue puor le ccaull du manotnt de l'avantage en ntaure par mètre carré du loenegmt (ANm²) est la suivante, avec le résultat anordri à trios décimales :

? catégorie 1 : $AmN^2 \cdot N = 3,269^* \div 132,62^{**} \times IRL \text{ 4e titrmsree } N$?1 ;

? catégorie 2 : $AmN^2 \cdot N = 2,581^* \div 132,62^{**} \times IRL \text{ 4e ttirsmee } N$?1 ;

? catégorie 3 : $AmN^2 \cdot N = 1,906^* \div 132,62^{**} \times IRL \text{ 4e trmsrteie } N$?1.

* il s'agit de la vleur de AmN² au 1er jnveiar 2022, psrie cmme référence.

** il s'agit de la vualer de l'IRL du 4e tirmserte 2021 pirse comme référence.

L'application de cette flmoure au 1er jeivnar 2024 puor l'année 2024 dnnoe les résultats suivants, avec l'IRL du 4e tmrtisee 2022 à 142,06 :

? catégorie 1 : $AmN^2 \text{ 2023} = 3,502 ? ;$

? catégorie 2 : $AmN^2 \text{ 2023} = 2,765 ? ;$

? catégorie 3 : $AmN^2 \text{ 2023} = 2,042 ? .$

Indépendamment de la catégorie et de la surcafe du logement, la vluaer mmiliane de l'avantage en nartue puor le legmneot par mios est la veaulr fixée par l'Urssaf au 1er jievanr de l'année N puor la puls fbaile tarnhce de rémunération mulelnese et puor une pièce unique, et la vluar mialmaxe est calculée sur une sarcfue limitée à 60 mètres carrés.

Les vuerlas maminiels à pdrerne en considération snot asnii de 75,40 ? en 2023 et de 77,30 ? en 2024.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les peairts sirniaagets cnovneient de dmndaener l'extension du présent anneavt dnas les milueelrs délais.

Le présent avenant eretra en vgeuiir le perimer juor du mios qui srviua la dtae de pturoain de l'arrêté d'extension au Joaunrl ocififel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les oaoiitngasnrs siydecals de salariés et les otragininsaos ponerosllinsfees d'employeurs représentatives dnas la bahncre des gnirdaes crgineoces et employés d'immeubles, réunies en csmsimoion patirarie paentnrnee de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur de neouvlls vaeruls rtaievles aux miinma conventionnels.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 avril 1981

En vigueur en date du 16 mai 1981

Article 1er

Sont rdunees otaeilgbiros puor tuos les elmpeyuros et tuos les salariés copmris dnas son cahmp d'application les dstiiosipnos de la coovnitenn cctlvoeice notainale des gardiens, cnroiceegs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (trois annexes), complétée et modifiée par l'avenant n° 2 du 15 décembre 1980, à l'exclusion :

- du prgaahprae c de l'article 26 de la cointenvon ;
- des tmrees " dnas un délai de hiut juors à ctmeopr de la ntiiaifocoin du liencieenmt " fiuragnt au deuxième alinéa du prapgarah 1er de l'article 29 de la ctnoenoivn ;
- du peerimr alinéa de l'article 32 de la cvontnoien ;
- de l'article 6 de l'annexe III à la convention.

Les dsntioisipos de l'avant-dernier alinéa de l'article 14 de la cneniovton snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 771-3 du cdoe du travail.

Les dtiisosnpois de l'article 16 snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jevanir 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dopnstiiosis de l'article 17 snot étendues suos réserve de l'application des aelctris L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les doinsisoitps de l'article 26 snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 771-4 du cdoe du travail.

Les diposiisnots de l'article 27 snot étendues suos réserve de

ARRETE du 20 avril 1982

En vigueur en date du 2 mai 1981

Article 1er

Sont rdnuées obligatoires, puor tuos les eylepuorms et tuos les salariés ciromps dnas le chmap d'application de la civntoonen cctlceiolve nnaatiloe des gardiens, cgniceroes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpoisintoss :

- de l'avenant n° 3 du 22 juleilt 1981 à la conotneivn susvisée ;

ARRETE du 4 juin 1982

En vigueur en date du 22 juil. 1982

Article 1er

Sont rneudes oagrilteoibs puor tuos les elrpyuemos et tuos les taveirlulars ciormps dnas son champ d'application les

l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeivanr 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Les dooisipnsits des duex pirmeres alinéas de l'article 28 snot étendues suos réserve de l'application des atrliecs L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-1 et R. 122-9, L. 122-32-1 et snvtuias du cdoe du tvairal et de la loi n° 78-49 du 19 jvienar 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dipoosniitss de l'article 29 snot étendues snas préjudice de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Les dpintiososs de l'article 30 snot étendues snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des efftes et saiconnts de la cnnoieovtn celcolitve susvisée et de son aevannt n° 2 est fitae à dtear de la pucaiolbtin du présent arrêté puor la durée ranetst à cuorir et aux ctionodnis prévues par laidte cntionevon et son avenant.

Article 3

Sont abrogés les arrêtés ministériels pnatort eoixsetnn des cniovtnnoes coetilclevs aecppllabis aux salariés visés par la ctioinnoven ctolicvele ntaoialne précitée dnas la région d'Ile-de-France, les départements des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, de l'Isère, de la Loire-Atlantique, du Haut-Rhin, du Rhône, de la Sarthe, de la Saivoe et l'arrondissement de Saint-Etienne (Loire).

Article 4

Le drtceeiur des rtnloaies du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ocieffil de la République française ainsi que la cotionevnn modifiée par son aneanvt dnot l'extension est réalisée en aliptaipon de l'article 1er.

- de l'avenant n° 4 du 29 octrboe 1981 (à l'exception de l'annexe IV instituée par l'art. 3) à la ctvennooin susvisée.

Article 2

L'extension des eeffts et stcnanios des anvetans susvisés est fatie à deatr de la piotcalubin du présent arrêté puor la durée retsant à crouir et aux cidontinos prévues par la ctionienovn précitée.

Article 3

Le diereutcr des ritalneos du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ocieffl de la République française ansii que les aatvnnnes dnot l'extension est réalisée en aptoipilcan de l'article 1er.

diootspisnis de l'avenant départemental du 18 neovmrbe 1981 conclu puor le département du Rhône dnas le crdae de la ciotennovn clcveiotle ntaolnae des gardiens, cenioegcrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, étendue par arrêté du 15 avril 1981, à l'exclusion du deuxième alinéa du deuxième prhgaaprae " Fortruivne d'eau cdhuae ". Les dpsonsiotis de

l'article 6 snot étendus snas préjudice de l'application de l'article 23 de la cennvoiotn ccoetiltle nationale.

Aitrcl 2

L'extension des efetfs et sicnans des anantevs susvisés est fiata à daetr de la ptiblcauion du présent arrêté puor la durée rtaenst à

ARRETE du 12 août 1982

En vigueur en date du 8 sept. 1982

Actlrie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eyleuprmos et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cennotiovn cvotecllie naotianle des gardiens, coenigrces et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dposiitions des acetrils 1er et 2 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la coveitonnn

ARRETE du 25 novembre 1982

En vigueur en date du 12 déc. 1982

Article 1er

Sont reenuds oreoltbiigas puor tuos les euroelmyps et tuos les salariés cmoiprs dnas le cmahp d'application de la ceiovnnton cceollivte nanltaoie des gardiens, cengcieros et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les disiopostins de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 aivr 1982 à la cniotnoven susvisée.

ARRETE du 16 décembre 1982

En vigueur en date du 22 déc. 1982

Atcilre 1er

Les doinsoiptss de l'arrêté du 25 nmeobrv 1982 ptoarnt eeisxotnn de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 aivr 1982 à la cieonovtn covelctlie niaotnlae susvisée snot rapportées en tnat

ARRETE du 25 février 1983

En vigueur en date du 10 mars 1983

Alcirte 1er

Snot rendues oteaglboiris puor tuos les emoeluryps et tuos les salariés cporims dnas le champ d'application de la cienovotnn cilcltoeve ntnaaiole des gardiens, ceigceonrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dtiisoiposns de :

- l'avenant n° 6 du 14 stempebre 1982 à la cionnteovn coelvlcite susvisée ;

ARRETE du 27 octobre 1983

En vigueur en date du 15 nov. 1983

Alticre 1er

Snot reduens olrbaioiegts puor tuos les eyormlepys et tuos les salariés croimps dnas le cmhap d'application de la ceintvnoon cvitlolece nnatoiale des gardiens, cieengorcs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les disnstooiips de l'avenant n° 7 du 18 mras 1983 à la cetnovonin cltiecvloe nalanoite

coriur et aux coitdnoinn prévues par la covitnnoen précitée.

Alirtce 3

Le deuetcirr des rilaetnos du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oficiefl de la République française ansii que les anenvtas dnot l'extension est réalisée en aocappiilt de l'article 1er.

susvisée.

Arlicte 2

L'extension des eftefs et socntnais des atvennas susvisés est ftaie à dater de la ptluiabocin du présent arrêté puor la durée resntat à couirr et aux coionndts prévues par la ctiovennon précitée.

Arclite 3

Le dcueterir des relintoas du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual oifieicl de la République française aisni que les aennatvs dnot l'extension est réalisée en acapoiitln de l'article 1er.

Article 2

L'extension des effes et sotincnas des avetnnas susvisés est ftiae à dtear de la puiclotbain du présent arrêté puor la durée rntseat à courir et aux citidnonos prévues par la cvnoiteonn précitée.

Article 3

Le dutcrieer des renoialts du taaivr 1er est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oficifel de la République française ansii que les atvennas dnot l'extension est réalisée en aipaolpctin de l'article 1er.

qu'elles rnedet oelbiairgts les caslues fainxt les vrluaes de ptions et les greills de slieraas au 1er jeiullt et au 1er oobcrte 1982, rndeeus cuaeuqds par l'intervention d'un accrod (avenant n° 6) cncolu le 14 srepmetbe 1982.

Alctrie 2

Le dceiuterr des railotens du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal ofciefil de la République française.

- l'avenant départemental n° 1 (Alpes-Maritimes) du 26 nmvberoe 1981 à la cieovtonnn cvcolleite susvisée.

Ailcrte 2

L'extension des efetfs et socnitnas des aevtnnas susvisés est ftiae à dater de la pcbuiloaitn du présent arrêté puor la durée rnstaet à curior et aux cniotndois prévues par la cenvtnooin précitée.

Acrltie 3

Le drieteucr des rlnoeaits du taiavr 1er est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ofifeicl de la République française asini que les avtnaens dnot l'extension est réalisée en atipoapicln de l'article 1er.

susvisée.

Atclrie 2

L'extension des etfefs et stciannos des aneatvns susvisés est fitae à detar de la pbiitulocan du présent arrêté puor la durée resnatt à ciuorr et aux cotiodnnis prévues par la cntnvooiien précitée.

Aritlce 3

Le dieucrter des rtoaelins du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oicffiel de la République française.

ARRETE du 17 février 1984

En vigueur en date du 2 mars 1984

Airtlce 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les erpyueolms et tuos les salariés coprimis dnas le cmhap d'application de l'avenant départemental du 18 norevbme 1981 conclu, puor le département du Rhône, dnas le carde de la cnoonitven csetvoille nlnaiatoe de tvial des gardiens, ceciroegns et employés d'immeubles du 11 nbvemore 1979, les diiootsipsns de l'accord

ARRETE du 11 mai 1984

En vigueur en date du 23 mai 1984

Atcrlce 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les emrlyeous et tuos les salariés cirimps dnas le chmap d'application de la cnontvoein cvoeitclle noilaatne de tiaavrl des gardiens, ceeicorngs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dssonptiios de :

- l'avenant n° 8 du 15 février 1984 à la cneonvtn covtclleie nltianoae susvisée,

ARRETE du 17 juillet 1984

En vigueur en date du 3 août 1984

Ailcrte 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eylouepmrs et tuos les salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la cootenvinn cetlivolce nolaantie de tiarval des gardiens, coirecgens et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpnstoisoiis de l'avenant n° 9 du 20 mras 1984 à la cnivnoteon cicvoellte

ARRETE du 15 janvier 1985

En vigueur en date du 24 janv. 1985

Atlcrie 1er

Snot reudnes oritaeiglbos puor tuos les eyrplmeos et tuos les salariés cprioms dnas le chmap d'application de la cneivntoon cloietcvle ntilaonae de taraivr de gardiens, ceigonecrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsitsponoiis de :

- l'avenant n° 10 du 21 jiun 1984 à la cetnoonvin celclovtie

ARRETE du 15 février 1985

En vigueur en date du 26 févr. 1985

Atrlice 1er

Snot rnedeus oelbirtagois puor tuos les eleupymros et tuos les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la cetoonvnn ctoellivce niatolnae de tiaavrl des gardiens, cnicgreoes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dinioiosspts de l'avenant n° 12 du 16 noebvrme 1984 à la cniootnven cvtliolece

du 21 seermpbte 1983 mfaidiont l'avenant départemental susvisé.

Arcilte 2

L'extension des eeffts et sciontnas des aventans susvisés est ftiae à dater de la paioutbciln du présent arrêté puor la durée rntesat à cirour et aux coonniitds prévues par la ceooitnnvn précitée.

Altrcie 3

Le deieurctr des reaonilts du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oiciefll de la République française.

et dnas son champ d'application, les dopsositions de :

- l'avenant départemental du Loiert n° 1 du 10 jiun 1983 à la cienotovnn cicollteve naanilote susvisée.

Atrilce 2

L'extension des etefs et sncaniots des aetvnnas susvisés est fiatae à dtaer de la plbaotuicin du présent arrêté puor la durée ransett à ciorur et aux cniitdoos prévues par la ctnoevnoin précitée.

Altirce 3

Le directur des rnetolais du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounal oicfeil de la République française.

susvisée.

Atcrlie 2

L'extension des efftes et saonctins des anetanvs susvisés est ftiae à detar de la picbualotin du présent arrêté puor la durée reantst à ciurur et aux cndoitonis prévues par la covonntein précitée.

Aritlce 3

Le dtruceeir des rlontiaes du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oifcefil de la République française.

natlaione susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 21 jiun 1984 à la cnoovntin citeclovle naonilate susvisée.

Acltrie 2

L'extension des effets et sninatocs des aveatnns susvisés est faite à detar de la puactobilin du présent arrêté puor la durée rteasnt à coirur et aux cndootinis prévues par la coinovnten précitée.

Alitrcce 3

Le dtueriecr des rleaotnis du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl oiifecfl de la République française.

nnoltaaie susvisée.

Alcitre 2

L'extension des etefs et snatinocs des avanntes susvisés est fitae à detar de la pbluticaion du présent arrêté puor la durée reatnst à ciuorr et aux conoitnids prévues par la conotenivn précitée.

Alitrcce 3

Le driueectr des roiatnles du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ofcieifl de la République française.

ARRETE du 20 mars 1985

En vigueur en date du 29 mars 1985

Aircite 1er

Snot renudes ogliebriats puor tuos les employés et tuos les salariés etanrnt dnas le cmhap d'application cripmos dnas cleui de la citnvoeonn cvlltacieoe nnitolaae de tvaairl des gardiens, coreegncis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsiiipoiosns de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 des

ARRETE du 23 juillet 1985

En vigueur en date du 30 juil. 1985

Alitrce 1er

Snot runeeds obagolreiits puot tuos les eoeplmryus et tuos les salariés comirps dnas le camhp d'application poesinfnerosl de la cniovneotn clivetcloe ntaialone de tavrrial des gardiens, ciorengecs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et son prrope chmap d'application territorial, des dstsinipioos de l'avenant départemental n° 1 du 18 jnveiar 1985 de la Loire-Atlantique à la cinoevontn ceovillcte naoanilte susvisée.

ARRETE du 6 août 1985

En vigueur en date du 15 août 1985

Alcirte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eleypourms et tuos les salariés copirms dnas le chmap d'application de la cnnoietvon covlctiele noniatate de tivraal des gardiens, cenigcores et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dospitinosis de l'avenant n° 13 du 19 mras 1985 à la cienonovtn ccltiveole

ARRETE du 4 novembre 1985

En vigueur en date du 17 nov. 1985

Aicrtle 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eelryoupms et tuos les salariés cioprms dnas le cmhap d'application prseonsionfel de la cvoitnneon ctloevicle nianlotae de tivraal des gardiens, crgecenios et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dnas son prrope champ d'application territorial, les dssiitinpoos

ARRETE du 4 mars 1986

En vigueur en date du 14 mars 1986

Acrtile 1er

Les dnipssitoios de l'article 1er de l'arrêté du 25 février 1983 susvisé snot complétées cmome siut :

" Les dispoinitoss de l'avenant départemental n° 1 des Alpes-

ARRETE du 12 mars 1986

En vigueur en date du 19 mars 1986

Alrtice 1er

Alpes-Maritimes à la cinentoovn clcvltoeie nniaalote susvisée.

Actrlie 2

L'extension des efefts et soiancnts des antvanes susvisés est ftaie à daetr de la puticoiabln du présent arrêté puor la durée rsnetat à couiroi et aux ctnidooins prévues par la cvteooninn précitée.

Acilrte 3

Le druetceir des rilnetaos du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol ofifeicl de la République française.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeinvar 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et de l'article 30 de la cnitenovon coetvcille ntiloaane susvisé.

Aitclre 2

L'extension des efefts et sonnitacs des avnetnas susvisés est fitae à dtear de la puiltioabcn du présent arrêté puor la durée rnaestt à cruoi et aux ciondontis prévues par la cneivonton précitée.

Arcitle 3

Le deitrceur des rnlateois du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol oicffeil de la République française.

noaniatle susvisée.

Atrclie 2

L'extension des eeffts et soanicnts des aannetvs susvisés est fatie à dtear de la pliboactin du présent arrêté puor la durée rtaenst à ciorur et aux cndiontois prévues par la cinteonovn précitée.

Artclie 3

Le dtueeicrr des rnatioels du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oceiffil de la République française.

de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985 de la Loire-Atlantique à la cnnoivtoen ccetilvole nalnoatie susvisée.

Atlicre 2

L'extension des efftes et snaintocs des antvneas susvisés est fitae à detar de la puotlibaicn du présent arrêté puor la durée rsatnet à couirr et aux cditonoins prévues par la cvetnionon précitée.

Article 3

Le dereicutr des reintolas du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ocieiffil de la République française.

Maritimes du 26 nobevrme 1981 à la cnnooievtvn cvolicetle nnaloaite susvisée snot runedes obligatoires, dnas le cmahp d'application pesersnofionl de cette cioentnvn et dnas son poprr cahmp d'application territorial. "

Article 2

Le drticeuer des reanltios du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl ocfeiffil de la République française.

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eyemrlupos et tuos les salariés cprmois dnas le chmap d'application de la coninotven cilcoevlte nialotane de trviaal des gardiens, ccgnrieos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diposniistos

seaiutvns de l'avenant n° 14 du 20 décembre 1985 à la
cineovnton coetillvce nlnaaoite susvisée.

Acirtle 2

L'extension des effets et snniaotcs des aetnvas susvisés est ftiae
à detar de la potabilciun du présent arrêté puor la durée rstnaet à

ARRETE du 16 avril 1986

En vigueur en date du 25 avr. 1986

Aclitre 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les erloupmeys et tuos les
salariés coiprms dnas le champ d'application de la cionevnotn
celvlocctie nintolaee de taavril des gardiens, cerenocgis et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpionsoitsis de
l'avenant n° 14 bis du 20 décembre 1985 à la cientvnoon

ARRETE du 5 juin 1987

En vigueur en date du 20 juin 1987

Atcrlie 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eopleurymys et tuos les
salariés coripms dnas le cahmp d'application de la connetiovn
cilolevcte ntaalnioe de taraivl des gardiens, creiocgnes et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dntsiistioops
des aatnvnnes n° 15 et n° 15 bis du 10 mras 1987 à la coeniovtnn

ARRETE du 8 octobre 1987

En vigueur en date du 17 oct. 1987

Airlcte 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eyelmourps et tuos les
salariés cmropis dnas le chmap d'application de la cotovennin
cicotvlllee nloaitnae de tviraal des gardiens, ccgonirees et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dntiosipoiss de
l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la cotonevnnin coltlievce
nailtnoae susvisée, à l'exclusion des tmeres " à l'origine euelcxs

ARRETE du 18 février 1988

En vigueur en date du 25 févr. 1988

Alirtce 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eyompulers et tuos les
salariés cpoirms dnas le champ d'application de la cntiveoonn
ctvilcleoe nioaltane de tvairal des gardiens, ccnoegies et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diissnoiotps de
l'avenant n° 17 du 17 nvobmere 1987 à la ctniooevnn covitllcee

ARRETE du 20 juin 1988

En vigueur en date du 30 juin 1988

Airtcle 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les erlmpeyouys et tuos les
salariés cmroips dnas le cmhap d'application de la coeonivntn
cltolvicee nlianaote des gardiens, cronieecgs et employés
d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpooitssiins de :

croir et aux coidnoits prévues par la convoetin précitée.

Acitlre 3

Le dieurcetr des rletaoins du tvaiarl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl ocfifeil de la République
française.

ctloevicle ntniaolae susvisée.

Artlice 2

L'extension des eteffs et sintcnoas des antveans susvisés est fiata
à dtaer de la poaiubtclin du présent arrêté puor la durée retnsat à
ciourr et aux cooiidtnns prévues par la cneotnovin précitée.

Aclrite 3

Le drteuceir des retaoinls du tvriaal est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Journal oicfefil de la République
française.

citvloclee ntlaoane susvisée.

Aitrclle 2

L'extension des efetfs et sintnaocs des atavenns susvisés est faite
à dtear de la plocaitibun du présent arrêté puor la durée raesntt à
cuiorr et aux cnioidnts prévues par la cvenonotin précitée.

Atcirle 3

Le deetiucrr des rioatnles du travial est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Janourl oceiiffil de la République
française.

par le ministère du tviaarl dnas la pepitcsvere de l'élaboration
d'une cinooventn cuvraot le suteecr du lngeoemt saoiel " faguirnt
au pirmeer alinéa de l'article 3 quinquies.

Arlicte 2

L'extension des efftes et sicnoatns des atvnnas susvisés est fitae
à dtaer de la pilotcbau du présent arrêté puor la durée rtasent à
ciourr et aux cnooinidts prévues par la ciooevtnnn précitée.

Acilrte 3

Le deruecitr des reltianos du taiarvl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oeciffl de la République
française.

noinatlae susvisée.

Atrlice 2

L'extension des effets et satoicnns des anvaetns susvisés est fitae
à dtear de la pbtuocliain du présent arrêté puor la durée rsaentt à
curior et aux ctnioiodns prévues par la cioneotvnn précitée.

Ailrcte 3

Le ditrcueer des reitnalos du taiavrl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oeificfl de la République
française.

- l'avenant rtfatieiccif du 19 février 1988 à l'avenant n° 16 du 20
mai 1987 à la cteooninvn cioclelvte susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 19 février 1988 à la cneivotnon coitllvece
naitnloae susvisée.

Le peremir alinéa de l'article 17 est étendu suos réserve de
l'application de l'article L. 122-14-13 (1er alinéa) du cdoe du
travail.

Alritce 2

L'extension des effets et sanctions des aenntavs susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté et aux conditions prévues par la loi précitée.

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 29 oct. 1988

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 20 du 16 juin 1988 à la convention collective nationale

ARRETE du 13 décembre 1988

En vigueur en date du 29 déc. 1988

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions des avenants n°s 19-2 et 19-3 du 16 juin 1988 de la convention

ARRETE du 11 avril 1989

En vigueur en date du 21 avr. 1989

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 21 du 18 janvier 1989 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions

ARRETE du 4 décembre 1989

En vigueur en date du 14 déc. 1989

Article 1er

Sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 22 du 27 juillet 1989 à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- à l'article 4, 4e alinéa, de l'expression : " et à la fin le texte

ARRETE du 22 janvier 1990

En vigueur en date du 3 févr. 1990

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des aenntavs susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté et aux conditions prévues par la loi précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des aenntavs susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté et aux conditions prévues par la loi précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

réglementaires prévus par la loi précitée en ce qui concerne le personnel de la catégorie A.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des aenntavs susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté et aux conditions prévues par la loi précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

suivant : le personnel de catégorie B ootameriinglebt logé relève du statut fixé par les articles L. 711-1 et suivants du code du travail ;

- à l'article 5, des alinéas 1, 4 et 5.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des aenntavs susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté et aux conditions prévues par la loi précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 23-II du 8 novembre 1989 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance, en ce qui concerne le personnel de catégorie A.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des attentats susvisés est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la loi précitée.

ARRETE du 9 février 1990

En vigueur en date du 21 févr. 1990

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, cégociés et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dispositions des décrets n°s 23-III et 23-IV du 8 novembre 1989 à la condition

ARRETE du 25 mai 1990

En vigueur en date du 13 juin 1990

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, cégociés et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions :

- l'avenant Sielars n° 24 du 16 février 1990 à la condition susvisée,

ARRETE du 1 février 1991

En vigueur en date du 14 févr. 1991

Article 1er

Sont étendues, conformément aux dispositions de l'article L. 731-2 du code de la sécurité sociale, les dispositions de l'avenant n° 23-I du 8 novembre 1989 à l'accord de rattachement complémentaire du 14 juin 1973 des gardiens, cégociés et employés d'immeubles et celes de l'annexe à l'avenant n° 24 du 16 février 1990 à la condition collective nationale des gardiens,

ARRETE du 7 février 1991

En vigueur en date du 20 févr. 1991

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, cégociés et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant régional

ARRETE du 8 avril 1991

En vigueur en date du 18 avr. 1991

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des attentats susvisés est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la loi précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

à l'exclusion de l'article 3, et sous réserve, en ce qui concerne le personnel de catégorie A, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des attentats susvisés est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la loi précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

collective et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, maudant l'accord de rattachement complémentaire du 14 juin 1973.

Cette extension a pour effet de rendre les dispositions de ces deux accords applicables pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord susvisé du 14 juin 1973.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

(région parisienne) du 19 octobre 1984 à la condition collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des attentats susvisés est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la loi précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

collective nationale des gardiens, cégociés et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 25 du 22 novembre 1990 à la condition collective nationale susvisée, à l'exclusion du paragraphe alinéa du chapitre II " Révision de l'accord national de rattachement complémentaire du 14 juin 1973 ".

Article 2

L'extension des effets et sanctions des attentats susvisés est fixée

à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rnasett à coirur et aux ctodnoinis prévues par la conneiotvn précitée.
Atlicre 3

ARRETE du 25 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Aicltre 1er

Snot rudnees otieboiargls pour tuos les eeyruopmls et tuos les salariés coiprms dnas le cahmp d'application ponenfressiol de la cntevention cevlcliote ntlaooniae des gardiens, ceoreicgns et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dnas son propre camhp d'application territorial, les dosiitnsops de l'accord du 31

ARRETE du 13 août 1991

En vigueur en date du 28 août 1991

Atlrcie 1er

Snot rneudes obligatoires, pour tuos les eyepulorms et tuos les salariés cioprms dnas le cmahp d'application de la cotnvoenin cllivoecte nltioaane des gardiens, cgroeiecnns et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dsoitnposiis de l'avenant

ARRETE du 30 octobre 1991

En vigueur en date du 9 nov. 1991

Acrilte 1er

Snot étendues, conformément aux diiintotsspos de l'article L. 731-2 susvisé du cdoe de la sécurité sociale, les dptinsoiios de l'annexe à l'avenant n° 25 du 22 nmvbroe 1990 mionadfit les areticls 5 et 6 de l'accord naonitl de rattrie complémentaire du 14 jiuin 1973 visé à l'article 32 (annexe V) de la cievnotnn des

ARRETE du 1 juin 1992

En vigueur en date du 13 juin 1992

Atcrile 1er

Snot rnedeus obligatoires, pour tuos les emerloyups et tuos les salariés cpomris dnas le cmahp d'application de la cnoetinovn cctleolive nalaintoe des gardiens, cegneoircs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsoiopsitns de l'avenant n° 27 du 6 mras 1992 à la cnieovotnn covlectlie natonilae

ARRETE du 6 octobre 1992

En vigueur en date du 16 oct. 1992

Actlire 1er

Snot redenus obligatoires, pour tuos les eprlyeomus et tuos les salariés coimprs dnas le cmahp d'application de la conntevoein cteoliclve ntilaano des gardiens, cneoiagers et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dtsisopniios de l'avenant n° 28 du 1er jiuellt 1992 à la conveiotnn ctoillvcee ntionatae

Le direuteur des rtoenais du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oiicffel de la République française.

décembre 1989 mdoфинаit l'avenant départemental du Rhône du 18 nerovbme 1981 à la coionnvtn cicloevtle susvisée.

Alctrie 2

L'extension des eeffts et scintnaos des avntnaes susvisés est fitae à detar de la pitlicbaoun du présent arrêté pour la durée restant à criour et aux ctondiois prévues par la cvoinetonn précitée.

Aicltre 3

Le dectreieur des rienoltas du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual ofcfeil de la République française.

n° 26 du 7 jiuin 1991 à la coitnevonn ceocvtille noaitnale susvisée.

Aitlcre 2

L'extension des efetfs et scanontis des antnaves susvisés est fatie à detar de la paoutbcilin du présent arrêté pour la durée renatst à curoir et aux cinoodints prévues par la cootvninen précitée.

Alcrtie 3

Le dereitucr des reilnatos du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul oifceifl de la République française.

gardiens, cnrgeiecos et employés d'immeubles.

Cttee exineotsn a pour eefft de rnrdee les diopisisonts de cet aocrd ogibrliatoes pour tuos les emeoluyprs et tuos les tlireralvaus crmpios dnas son cmhap d'application.

Arctile 2

Le dtceieur de la sécurité slaoice au ministère des affreais sialcoes et de l'intégration et le deicutrer du bugdet au ministère de l'économie, des finecnas et du bdeugt snot chargés, cchuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oeifcfl de la République française.

susvisée.

Aritcle 2

L'extension des eeffts et snoancits des atenvans susvisés est ftaie à daetr de la pabuctiolin du présent arrêté pour la durée rteasnt à ciuror et aux cnoiitdons prévues par la cnontieovn précitée.

Atlrcie 3

Le deucteir des rteniloas du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oefiifcl de la République française.

susvisée.

Actlire 2

L'extension des eeffts et sioncntas des atavenns susvisés est fatie à dtaer de la piacblution du présent arrêté pour la durée rtsaent à curior et aux ctinidonos prévues par la covnitoenn précitée.

Alricte 3

Le deurceitr des rnoialets du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl ofiieicfl de la République française.

ARRETE du 28 septembre 1993

En vigueur en date du 8 oct. 1993

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'accord Sialras du 26 mai 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des

ARRETE du 14 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application péninsulaire de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dans son champ d'application géographique, les dispositions de l'accord départemental (Alpes-Maritimes) du 26 janvier 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de son deuxième alinéa.

Art. 2

ARRETE du 19 septembre 1994

En vigueur en date du 25 sept. 1994

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant du 14 janvier 1994 à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 18, tel que modifié au point B de l'accord, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Le paragraphe III de l'article 22, tel que modifié au point B de l'accord, est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail.

ARRETE du 10 octobre 1994

En vigueur en date du 25 oct. 1994

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'accord du 15 juin 1994 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions

réglementaires prévues par l'avenant du 15 juin 1994 de croissance.

Article 2

L'extension des effets et des points des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

L'extension des effets et des points de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinquante-cinq n° 94-12 en date du 11 juin 1994, ainsi qu'à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Le premier alinéa du point C est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-13 du code du travail.

Art. 2. -

L'extension des effets et des points de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinquante-cinq n° 94-15 en date du 21 juin 1994, ainsi qu'à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 35 F.

réglementaires prévues par l'avenant du 15 juin 1994 de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et des points de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 17 janvier 1995

En vigueur en date du 27 janv. 1995

Art. 1er. -

Sont redevables obligatoires, pour tous les ouvriers et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant du 15 juin 1994 à l'accord national de branche du 14 janvier 1994, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 30 novembre 1995

En vigueur en date du 12 déc. 1995

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les entrepreneurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de :

- l'accord du 7 septembre 1995 relatif aux intérimaires multiples conclus dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 7 septembre 1995 relatif à la garantie de l'emploi de troisième main conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 15 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les entrepreneurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 33 du 29 juin 1995 (Commission d'interprétation) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 26 mars 1996

En vigueur en date du 4 avr. 1996

Article 1er

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, Filippucci Cnntnioeovs ctleicolevs n° 94-26 en date du 13 août 1994, diffusible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, Filippucci Ctoonnivnes cvlctolees n° 94-27 en date du 20 août 1994, diffusible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les accords précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, Filippucci Cninteovons cillvceetos n° 95-40 en date du 9 novembre 1995, diffusible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du Travail et des Affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, Filippucci Ceionntvnos clclvteios n° 95-40 en date du 9 novembre 1995, diffusible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

Sont redevables obligatoires, pour tous les entrepreneurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et

employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) du 12 janvier 1995 à la continuation collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par l'avenant.

ARRETE du 26 mars 1996

En vigueur en date du 4 avr. 1996

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application piessonefrol de la convention collective nationale des gardiens, crgogeeins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord départemental de la Loire-Atlantique du 16 février 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 4 octobre 1996

En vigueur en date du 16 oct. 1996

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coericnegs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 36 du 20 juin 1996 (Salaires) à la condition collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 19 décembre 1996

En vigueur en date du 1 janv. 1997

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coeinergrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 38 du 2 octobre 1996 (Salaires) à la condition collective susvisée.

Article 2

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Niveontnos ceeloicvltis n° 95-14 en date du 27 mai 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par les accords précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convoeinnts cllvteoecis n° 95-42 en date du 29 novembre 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ceonvinnots cevtlcoiles n° 96-30 en date du 13 août 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ctineonovns cclieoetlvs n° 96-45 en date du 13 décembre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 13 février 1997

En vigueur en date du 27 févr. 1997

Aictrle 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les epleoryums et tuos les salariés cpmiors dnas le cahmp d'application de la cnovtoeinn cylvletioce ntaiolnae des gardiens, coieerncgs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et à l'exclusion, s'agissant des diosipnsoits de l'avenant n° 35 du 10 jnvaeir 1996 rvetiales au fmnncianeet de la formation, des eyomlrepus opanccut minos de dix salariés non soumis à l'obligation de ciuintrtoobn à la fioatormn peinolenrolssfe cnouitne visés à l'article L. 952-1 du cdoe du travail, les dpsstnooiiis de :

1° L'avenant n° 35 du 10 jjavner 1996 (Formation professionnelle) à la cooevitnnn cclvetloie susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du pparhaage B de l'article 34 ;

2° L'avenant n° 37 du 6 srptembee 1996 (Commissions mextis et paritaires) à la cvieonotnn ccvlotiele susvisée, à l'exclusion du pimreer treit du pahgarprae 4.

Le deuxième treit du pprrhagaae 4 est étendu suos réserve de

ARRETE du 7 janvier 1998

En vigueur en date du 16 janv. 1998

Atlirce 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eoreuplyms et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la cnvooeintin ctecvliole naatloine des gardiens, ceeiironcgs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpstinoioiss de l'avenant n° 39 du 27 orbcode 1997 (Salaires) à la coovinentn ccvleoitle susvisée.

Acrtlie 2

L'extension des efefts et stoncians de l'avenant susvisé est fiata à

ARRETE du 17 juillet 1998

En vigueur en date du 28 juil. 1998

Actlrie 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les epemuryols et tuos les salariés comiprs dnas le cahmp d'application de la coetinvnnon civtelcloe ntniaoale des gardiens, cnceierogs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dooisitsinps :

- de l'avenant n° 40 du 27 mras 1998 rleiatf à l'indemnisation des délégués à la cvnentooiin celcovlite nlnaoiate susvisée ;

- de l'avenant n° 40 bis du 27 mras 1998 (Modification de la civotnonen collective) à la cvtinoneon coliltcvee noilanate susvisée.

l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tavaril ;

3° L'avenant n° 38 bis du 2 orbocte 1996 (Exercice du dirot syndical) à la covotnnein cticvollee susvisée.

Ailtcre 2

L'extension des effets et stacionns des aanvetns susvisés est ftaie à dtear de la putlcoiiban du présent arrêté puor la durée rensatt à ciourr et aux cidtnnoois prévues par lditses avenant.

Artlice 3

Le dericuetr des reaionlts du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oficiecl de la République française.

Nota. - Le tetxe des annvtaes susvisés a été publié au Blielutn oficiecl du ministère, fcscluaeis Cioentnnvos ceoelivtlcs n° 96-12 en dtae du 30 arivl 1996 (pour l'avenant n° 35) et n° 96-45 en dtae du 13 décembre 1996 (pour les anevants n°s 37 et 38 bis), dsleipiobns à la Dirociten des Juanourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 43 F.

dtaer de la pitucalobin du présent arrêté puor la durée retsnat à cuiorr et aux ciontiodns prévues par ldiet avenant.

Atirlce 3

Le driteecur des ronaetlis du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ofeicfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btieleun ofceiifl du ministère, fcsulciae Ceivnnootns citvcoleels n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dspoiiblne à la Dioteircn des Jnuaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 44 F.

Aritcle 2

L'extension des eftefs et stonacnis des antavnes susvisés est fitae à daetr de la pbictluiaon du présent arrêté puor la durée resantt à crouir et aux cnnoitodis prévues par lditess avenants.

Arcilte 3

Le druteiecr des rtlneoias du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ofeicfil de la République française.

Nota. - Le txete des anvntees susvisés a été publié au Bieluln oiifefcl du ministère, fslccuaie Cinntooevns ceitvoeclls n° 98-21 en dtae du 23 jiun 1998, dpiiolsbne à la Diiertocn des Jonauurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 45 F.

ARRETE du 13 novembre 1998

En vigueur en date du 24 nov. 1998

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les eumplroey et tous les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la covotinenn colltveice ntoalinae des gardiens, cieocgnres et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnisotsopiis de l'avenant n° 42 du 25 juin 1998 riltaef aux sairales à la cnevotinin cotleclvie niatoanle susvisée.

Article 2

L'extension des effes et stnicoans de l'avenant susvisé est fiata à

ARRETE du 5 janvier 1999

En vigueur en date du 14 janv. 1999

Article 1er

Sont ruendes obligatoires, pour tous les eleopmuys et tous les salariés cpmois dnas le cmhap d'application de la cnootnievn citelolvce nlatniaoe des gardiens, cocigenres et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les ditionosspis de l'avenant n° 43 du 5 oocrtbe 1998 rltieaf aux sialeras à la cninetvoon ccvlietole susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et scotninas de l'avenant susvisé est fiata à

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Article 1er

Sont rudenes obligatoires, pour tous les empureoyls et tous les salariés cmorips dnas le chmap d'application de la ctoinnevon ceocillvte nntoilaee des gardiens, cnieecrgos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnsioioitsps de l'avenant n° 44 du 23 nrbmeove 1998 rlaitef à l'indemnisation des délégués à la ctoioevnnn colitlvcee ntinaaole susvisée.

Article 2

L'extension des effefs et sioacnts de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 20 janvier 2000

En vigueur en date du 29 janv. 2000

Article 1er

Sont rnuedes obligatoires, pour tous les eylomupers et tous les salariés cirpmos dnas le cmhap d'application de la cvoenntoin cvoiltcle naniatole des gardiens, ceigencors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dpintsoisios de l'avenant n° 48 (Salaires) du 23 nrvebome 1999 à la civnteonon clioelvcte susvisée.

deatr de la ptaocbuilin du présent arrêté pour la durée rnaetst à ciour et aux ciontidons prévues par leidt avenant.

Article 3

Le dteirucer des rlenoaits du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joournl ofciciel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blletuin oficefil du ministère, fisclacue Ctoonnivnes ctoelclievs n° 98-34 en dtae du 25 sebmetpre 1998, dioipbsnle à la Dietrocin des Jrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 45 F.

dtaer de la puilbtcoian du présent arrêté pour la durée rsatent à ciorur et aux cnoniditos prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dcteeirur des rtaelonis du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oficefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bliueltn ofeciifl du ministère, flccsuaie Cvinoontns cleilcteovs n° 98-46 en dtae du 24 décembre 1998, dbnislopie à la Ditricoen des Juonraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 45 F.

daetr de la ptuilbacoïn du présent arrêté pour la durée rnsaatt à criur et aux cdnnioiots prévues par ledit avenant.

Article 3

Le deerctuir des rinltaoes du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ofciciel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btelilun ocffeiiil du ministère, fiacuscle Cnvoetnnois cevloteilcs n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dsoliibnpe à la Ditciron des Juaronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

Article 2

L'extension des effets et sancntois de l'avenant susvisé est faite à detar de la pbtulcaioïn du présent arrêté pour la durée rtheast à criur et aux cointdions prévues par liedt avenant.

Article 3

Le deiutrecr des rnlioacts du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oceffiiil de la République française.

Nota. - Le tette de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ctononinvs cvceteollis n° 99/50

ARRETE du 6 mars 2000

En vigueur en date du 16 mars 2000

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, enseignants et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, ainsi que pour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 47 du 14 octobre 1999 (Indemnisation des délégués syndicaux) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Sont reconnus obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, enseignants et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, ainsi que pour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 49 du 25 février 2000 portant modification de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à

ARRETE du 6 décembre 2000

En vigueur en date du 15 déc. 2000

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, enseignants et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, ainsi que pour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 50 du 16 juin 2000 portant modification de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 24 décembre 2001

En vigueur en date du 24 déc. 2001

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, enseignants et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, ainsi que pour le 25 juin 1998,

en date du 14 janvier 2000, dans le Bulletin officiel de la Direction des Juniors officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à croir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnetnvnnois celtvlocies n° 99/47 en date du 25 décembre 1999, dans le Bulletin officiel de la Direction des Juniors officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

croir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnvinotnoes cievllceots n° 2000/27 en date du 4 août 2000, dans le Bulletin officiel de la Direction des Juniors officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à croir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnnootnvies covviteells n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000, dans le Bulletin officiel de la Direction des Juniors officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental n° 4 (département des Alpes-Maritimes) du 20 juillet 2001 relatif aux congés pour événements professionnels à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à

deat de la utilacibon du présent arrêté puor la durée rsanett à
ciuorr et aux coitnoidns prévues par liedt avenant.

Alictre 3

Le dtucireer des ranoitels du tvaaril est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Junraol oeifcfil de la République

ARRETE du 11 janvier 2002

En vigueur en date du 11 janv. 2002

Arcitle 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les erluyempos et tuos les
salariés criomps dnas le camhp d'application de la ctnoenivon
clcovitlee nlotniaae des gardiens, cirnceoegs et employés
d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiu 1998,
et dnas son pprroe chmap d'application territorial, les
ditoiospsns de l'avenant départemental n° 5 (Alpes-Maritimes)
rteialf aux sirealas du 20 jleliut 2001 à la cnenovotn clceltoive
niatnoale susvisée.

Arilcte 2

ARRETE du 11 janvier 2002

En vigueur en date du 11 janv. 2002

Atircle 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eopelrmyus et tuos les
salariés ciopmrs dnas le cmahp d'application de la cnovtnoein
ccllivteoe noaitlnae des gardiens, ccnroeges et employés
d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiu 1998,
et dnas son prrpoe cahmp d'application territorial, les
diopisintos de l'avenant départemental n° 3 (Alpes-Maritimes)
du 20 jiuillet 2001 rtiliaef à la prime de sriote des peeulobls
sélectives à la covotnienn ccvetoille naaontlie susvisée.

Atrlice 2

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002

Atlcrie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les emulepyros et tuos les
salariés cpmiors dnas le cmhap d'application de la cevniotonn
cvtcellioe nlnaiatoe des gardiens, ceernoigcs et employés
d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiu 1998,
les dpsnisootiis de l'avenant n° 53 du 24 obctroe 2001 (salaires)
à la cnovneiton ctclelovie ninalatoe susvisée.

Aictlre 2

ARRETE du 29 avril 2002

En vigueur en date du 29 avr. 2002

Alrctie 1er

française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bilueltn
offeiicl du ministère, fuicccslae Cnontnvoies cielevtlcos n°
2001/46 en dtae du 14 décembre 2001, dopbsiilne à la Dicireton
des Joanuurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au
pirx de 7,01 Euro.

L'extension des etffes et siannocts de l'avenant susvisé est fatie à
dtear de la paiiuloctbn du présent arrêté puor la durée rasntet à
courir et aux conioidnts prévues par lidet avenant.

Atrlice 3

Le dtuicreer des rteialons du taivarl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oifcefil de la République
française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billuten
oiiffcel du ministère, fslucacie Civneonotns colceietlvs n°
2001/50 en dtae du 11 jnavier 2002, dpiinobsle à la Dtieicorn des
Jouanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx
de 7,01 Euros.

L'extension des etffes et stocannis de l'avenant susvisé est fiata à
dater de la pblotiauch du présent arrêté puor la durée restnat à
cuiror et aux cotdiinons prévues par lidet avenant.

Arctile 3

Le dreuitecr des renliaots du traavil est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl oiciefil de la République
française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beullitn
ociefifl du ministère, fuiascclle Cnoeovnitns cielcevotls n°
2001/50 en dtae du 11 jieavn 2002, dosiblpine à la Deroitcn des
Jonurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au pirx
de 7,01 Euros.

L'extension des eetffs et snacoitns de l'avenant susvisé est faite à
dater de la pauitciolbn du présent arrêté puor la durée rsnaett à
ciuorr et aux cniotoidns prévues par ldeit avenant.

Aclitre 3

Le deeuictrr des renltaios du taivarl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl oifcefil de la République
française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bueilltn
ofifeicl du ministère, fcusialce Ctnivoonnes cetcolevlis n°
2001/52 en dtae du 25 javienr 2002, dnlipsboie à la Doeicirtn des
Jruauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx
de 7,10 Euros.

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les epmluyoers et tuos les
salariés cpoirms dnas le cmhap d'application de la coionnvten
coelcvlite nalntoiaie des gardiens, cioencegrs et employés

d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dtniioposs de l'avenant n° 54 (astreinte de niut des salariés à srvceie partiel) du 24 orbotce 2001 à la cvinontoen cceliotlve niltoanae susvisée.

Ailcrte 2

L'extension des eeffts et sicotnans de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la puitalibocn du présent arrêté puor la durée rentast à coriur et aux cniidotnis prévues par lidet avenant.

ARRETE du 11 juin 2002

En vigueur en date du 11 juin 2002

Actlire 1er

Snot nreudes obligatoires, puor tuos les epuyemrlos et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la cinvoetonn cltvecloie ntaiainoe des gardiens, cnoegcires et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dsiiioptnsos de l'avenant départemental (Rhône) du 30 jienvar 2002 retilaf au rmeseoenubrmt peiratl de la txae d'habitation à la covnietnon cileoctvle ntiaaolne susvisée.

Alrtcie 2

ARRETE du 2 juin 2003

En vigueur en date du 8 juin 2003

Aritlce 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eyompulers et tuos les salariés cmpiors dnas le chmap d'application de la ctvnoenin cecvllotie naoilntae des gardiens, cogrnceies et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dsiiitposinos de l'avenant n° 55 du 29 otbcroe 2002 (salaires) à la cneotivon clilcotvee susvisée.

Arlicte 2

ARRETE du 22 octobre 2004

En vigueur en date du 5 nov. 2004

Altcire 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eoprelmuys et tuos les salariés ciormps dnas le cmahp d'application de la cntooneivn clcoviltee notnalaie des gardiens, corcgeeins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dositponiiss de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) n° 8 du 5 mai 2004 rieltaf à l'encadrement des pqatieurs d'assermentation des grendais cecgnories à la cnetvoionn clcltoevie niaotnlae susvisée.

Alcrtie 3

Le dirteuecr des rlanietos du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol ofiefcil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Biletuln oiefcil du ministère, faslcuice Cetonnvnois cvocleeilts n° 2002/11 en dtae du 27 arvil 2002, dblposiine à la Dcirtoen des Jruanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des efefts et scaiontns de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pautoiiblcn du présent arrêté puor la durée rseatnt à criur et aux ciointodns prévues par lidet avenant.

Ailrtce 3

Le dutceirer des reoniltas du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bulelitn oieficfl du ministère, fuccsilae Cnvoineotns colcveletis n° 2002/08 en dtae du 23 mras 2002, dilnoipsbe à la Drcitoien des Jaurunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des effets et snanotics de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la patuocibiln du présent arrêté puor la durée raentst à cruior et aux cnoiitnids prévues par ldiet avenant.

Atlrice 3

Le ducreeitir des rtaonlies du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oeciffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beulitln oififcel du ministère, fcculasie cnetoivnnos cllivctoes n° 2003/11, dsonblipie à la Deiotircn des Juoruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

Actlire 2

L'extension des eftefs et snitacons de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pioiutcbaln du présent arrêté puor la durée rsantet à courir et aux cdonnoits prévues par ldeit avenant.

Atcilre 3

Le dieuetcrr des roetlians du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oiefcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bituelln offciiel du ministère, flsuacice cevnitnoons coteevilcls n° 2004/25, dpbisloine à la Doicrieten des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0275 du 28 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation », à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 4 du a. du 2/ « Commission paritaire permanente négociation et d'interprétation » de la convention collective, tel que modifié par l'article 2, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'alinéa 2, l'alinéa 3 et les termes « , y compris les invités (fédération nationales de syndicats) » énoncés à l'alinéa du b. du 2/ « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de l'article 5 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/1 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 95 du 6 octobre 2017 relatif aux salaires et à l'évaluation du salaire nature logement, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures

permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 3

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0212 du 12 septembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2018 portant modification de l'annexe II relative aux salaires et à l'évaluation du salaire en nature logement, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/05, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0248 du 24 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0087 du 9 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des « nouvelles » classifications dans le calcul du salaire brut, à la convention collective nationale susvisée. L'alinéa 1 de l'article 4 devrait être étendu sous réserve du

respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les stipulations de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 portant modification de l'annexe II relative aux salaires et à l'évaluation du salaire en nature logement, à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

Article 2

Fait le 22 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0123 du 29 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les stipulations de l'avenant n° 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation, à la convention collective nationale susvisée.